

**LA RECEPCIÓN EN LOS ORDENAMIENTOS SOCIALES  
ITALIANO Y ESPAÑOL DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIÓN EUROPEA<sup>1</sup>**

***THE RECEPTION IN ITALIAN AND SPANISH SOCIAL LAW OF  
THE POLICIES OF EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN OF  
THE EUROPEAN UNION***

**MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ ANIORTE**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

*Universidad de Murcia*

<http://orcid.org/0000-0002-3484-053X>

**Cómo citar este trabajo:** López Aniorte, M. C. (2023). La recepción en los ordenamientos sociales italiano y español de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (1), 1–49. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7972>

**RESUMEN**

En la Unión Europea, ningún Estado ha alcanzado la igualdad real y efectiva en materia laboral y prestacional, manteniéndose significativas brechas de género en los cuidados, el empleo, los salarios y las pensiones. En los Estados miembros, permanecen arraigados estereotipos sexistas que dificultan a las mujeres el mantenimiento de carreras de cotización largas, continuadas y a tiempo completo, devalúan su actividad laboral, y las alejan de los ámbitos profesionales mejor remunerados. En este contexto,

---

<sup>1</sup> El presente trabajo es resultado de la investigación llevada a cabo en la Universidad de Bérgamo, con cargo a la financiación del Programa de estancias de movilidad de profesores e investigadores en centros extranjeros de enseñanza superior e investigación, aprobada por Orden del Ministerio de Universidades de 22 de junio de 2022. Asimismo, el trabajo se enmarca en el Proyecto PID2019-104630RB-I00, sobre “El futuro del sistema español de protección social (VI): Soluciones jurídicas a los actuales retos demográficos”, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, e incluido en la Convocatoria 2019 de Proyectos de I+D+i - RTI Tipo B.



el presente trabajo de investigación analiza los efectos, en el ordenamiento social español e italiano, de la normativa de la Unión Europea en materia de igualdad de género en el trabajo y en las pensiones. Y, a la vista de lo anterior, se valora la eficacia del derecho social de la Unión Europea en orden a lograr la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en esos campos; y, en particular, si aquel está propiciando avances significativos en la materia en Italia y en España.

**PALABRAS CLAVE:** igualdad de género, derecho social de la UE, derecho social italiano, derecho social español, corresponsabilidad en los cuidados.

#### **ABSTRACT**

In the European Union, no State has achieved real and effective equality in labor matters and social protection, maintaining significant gender gaps in care, employment, wages and pensions. In the Member States, sexist stereotypes remain entrenched that make it difficult for women to maintain long, continuous, full-time career paths, devalue their work activity, and distance them from the best-paid professional fields. In this context, this research paper analyzes the effects, in Spanish and Italian social law, of the European Union regulations on gender equality at work and in pensions. And, in view of the above, the effectiveness of European social law is valued in order to achieve real and effective equality between women and men in labor and pension matters; and, in particular, if it is leading to significant advances in the matter in Italy and Spain.

**KEYWORDS:** gender equality, EU social law, Italian social law, Spanish social law, co-responsibility in care.

#### *SUMARIO*

*I. Planteamiento y objetivos.*

*II. El Índice Europeo de Igualdad de Género como indicador de un progreso lento y desigual.*

*III. Políticas de la Unión Europea ante el reto de la corresponsabilidad en los cuidados.*

*1. Hacia la superación del estereotipo sexista que asigna a las mujeres los cuidados.*

*2. La Directiva 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional.*

*3. La Estrategia Europea de Cuidados.*

*IV. Políticas de la Unión Europea en materia de igualdad salarial.*

*V. Políticas de la Unión Europea sobre igualdad entre mujeres y hombres en materia de pensiones.*

## *VI. La igualdad de género en el derecho social italiano.*

- 1. Marco normativo, situación actual y perspectivas de futuro.*
- 2. La igualdad de género como prioridad transversal del Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia.*
  - 2.1. Promoción del empleo y del emprendimiento femenino.*
  - 2.2. Sistema nacional de certificación para la igualdad de género.*
- 3. Otras novedades normativas en materia de igualdad en el ámbito laboral.*
  - 3.1. La reforma del informe sobre la situación del personal masculino y femenino.*
  - 3.2. La ampliación de la noción de discriminación.*
  - 3.3. Los permisos de maternidad y de paternidad y la licencia parental.*
- 4. Igualdad de género en materia de pensiones.*

## *VII. La igualdad de género en el derecho social español.*

- 1. Marco normativo, situación actual y perspectivas de futuro.*
- 2. Los planes de igualdad.*
- 3. Hacia la conciliación corresponsable: el permiso de nacimiento y cuidado de menor.*
- 4. Igualdad de género en materia de pensiones.*

## *VIII. Conclusiones.*

### *Bibliografía*

#### **I. Planteamiento y objetivos.**

La brecha laboral y prestacional entre mujeres y hombres supone una vulneración de los derechos humanos contraria, entre otros instrumentos internacionales, a la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) de Naciones Unidas. Además de generar pobreza y dependencia económica en las mujeres, les impide rentabilizar sus capacidades y talentos, imprescindibles para afrontar los retos sociales, económicos, tecnológicos, ecológicos y demográficos que acechan a la sociedad del siglo XXI. Por estas y otras razones -como lo son las amenazas que se ciernen hoy sobre los derechos de las mujeres en todo el mundo-, la igualdad entre ambos sexos es uno de los grandes objetivos de las organizaciones internacionales y supranacionales. En este sentido, la Asamblea General de Naciones Unidas, en su Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015), considera la igualdad de género uno de sus 17 objetivos; la Conferencia Internacional del Trabajo, en su Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019), manifiesta que esta organización internacional debe orientar sus esfuerzos para “lograr la igualdad de género en el trabajo”; y la Carta Social Europea

Revisada del Consejo de Europa (1996), en su Parte I, entre los derechos que las Partes reconocen como objetivo de su política, se encuentra el de la igualdad de oportunidades y de trato de todas las personas trabajadoras en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo<sup>2</sup>.

Por su parte, la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea, y su fomento uno de los objetivos de la misma (art. 3 Tratado de la Unión Europea<sup>3</sup>), habiéndose de garantizar en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución (art. 23 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>4</sup>; segundo principio del Pilar Europeo de Derechos Sociales<sup>5</sup>); y, en orden a la consecución de tales fines, la vigente Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea<sup>6</sup> ha marcado siete propósitos que inciden directa o indirectamente en el medio de vida de las mujeres, es decir, en sus ingresos (salariales o de otro tipo) y en sus pensiones: 1) poner fin a la violencia de género; 2) combatir los estereotipos de género; 3) colmar las brechas de género en el mercado de trabajo; 4) lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía; 5) abordar la brecha salarial y de pensiones; 6) reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales; y 7) lograr equilibrio entre en la toma de decisiones y la actividad política. El cumplimiento de estos objetivos se ve reforzado gracias a que la observancia de los retos en materia de igualdad entre mujeres y hombres está siendo objeto de seguimiento a través del Semestre Europeo; en particular, desde el ciclo 2019-2020, los informes por país contribuyen al seguimiento de los ODS, entre ellos, el relativo a la igualdad de género (ODS 5)<sup>7</sup>.

La oportunidad de llevar a cabo este trabajo de investigación viene especialmente marcada por los objetivos de la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, y por sus argumentos y declaraciones, entre las que se destacan las siguientes: A) La igualdad de género es un valor central de la UE, un derecho fundamental y un principio clave del pilar europeo de derechos sociales, así como una condición esencial de una economía europea innovadora, competitiva y próspera. B) Si bien, la Unión Europea es líder mundial en igualdad de género, ningún Estado miembro ha alcanzado aún la plena igualdad; el progreso es lento, pues existen fuertes y poderosas resistencias que lo

---

<sup>2</sup> Derecho desarrollado en la Parte II, art. 20, de la Carta Social Europea Revisada, hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. Sobre la materia, puede verse, SALCEDO BELTRÁN, M.C., “Rumbo a la Carta Social Europea: navegando en aguas procelosas hacia el reconocimiento de los derechos sociales y sus garantías”, *Documentación Laboral*, nº 125, 2022, pp. 33-55.

<sup>3</sup> <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>, en línea, consultado el 31 de octubre de 2022.

<sup>4</sup> [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf), en línea, consultado el 31 de octubre de 2022.

<sup>5</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_es](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es), en línea, consultado el 31 de octubre de 2022.

<sup>6</sup> Puede verse en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>, en línea, consultado el 15 de octubre de 2022.

<sup>7</sup> En este sentido, Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>, cit.) y [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester\\_es](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_es), en línea, consultado el 12 de noviembre de 2022).

obstaculizan; y, aunque, en el caso de Europa, la brecha de género se está cerrando en la educación, persiste en el empleo, las retribuciones, las pensiones, las responsabilidades asistenciales y el poder. C) En el marco de la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, la Comisión tiene previsto reforzar la integración de la perspectiva de género mediante su inclusión sistemática en todas las fases del diseño de las políticas en todos los ámbitos de actuación de la UE, tanto internos como externos.

En este contexto, el objetivo del presente trabajo de investigación consiste en analizar cómo se está produciendo la recepción, en el ordenamiento social español e italiano, de la normativa de la Unión Europea en materia de igualdad de género en el trabajo y en las pensiones, en el marco de los objetivos de la citada Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025; y, a la vista de lo anterior, valorar la eficacia del derecho social europeo en orden a alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y concretar si el mismo está produciendo avances significativos en la materia en estos dos países.

## **II. El Índice Europeo de Igualdad de Género como indicador de un progreso lento y desigual.**

El Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), publicado en octubre de 2022<sup>8</sup>, y basado en datos de 2020, recoge una puntuación para el conjunto de la UE de 68,6 puntos, en el bien entendido de que una puntuación de 100 significaría que se ha alcanzado la plena igualdad entre sexos. Los indicadores que se toman en consideración para la elaboración del índice son el trabajo, el dinero, el conocimiento, el tiempo, el poder y la salud.

Como se señala en las conclusiones del índice correspondiente a 2020, el progreso hacia la igualdad de género es lento y desigual, teniendo los Estados miembros de la UE un largo camino por recorrer. En la última década, la puntuación del índice para la UE solo ha aumentado 5,5 puntos, y es especialmente preocupante que, por primera vez desde su creación, se estén registrando disminuciones en las puntuaciones de los indicadores trabajo y conocimiento.

Los resultados obtenidos muestran que, durante la pandemia, las mujeres han tenido más del doble de probabilidades que los hombres de proporcionar la mayor parte del cuidado de menores de 12 años<sup>9</sup>; y que, en este periodo, el trabajo doméstico y de cuidados no se han redistribuido de manera más justa en los hogares, al ser realizado principalmente por

---

<sup>8</sup> <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022>, en línea, consultado el 25-10-2020.

<sup>9</sup> Según una encuesta electrónica de Eurofound sobre la vida, el trabajo y la COVID-19 ([https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef21064en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21064en.pdf), en línea, consultado el 1 de noviembre de 2022), durante la pandemia las mujeres con niños/as de hasta doce años dedicaron una media de 62 horas semanales a su cuidados, frente a las 36 horas que dedicaron los hombres, y 23 horas a las labores domésticas, frente a las 15 horas que invirtieron los hombres. El 29 % de las mujeres indicaron que les resultaba difícil concentrarse en su trabajo debido a sus responsabilidades asistenciales, en comparación con el 11 % de los hombres. Sobre la materia, véase, SELMA PENALVA, A., “Mujeres y Covid”, *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 7, Nº. 2, 2022, pp. 115-141.

las mujeres<sup>10</sup>. En consecuencia, la igualdad de género en el trabajo, cuyo crecimiento había sido constante desde 2010, ha sufrido un estancamiento en toda la UE en 2020, poniéndose en riesgo los avances ya alcanzados; el subíndice de participación ha retrocedido por primera vez desde la primera edición del índice, y el de segregación y calidad del trabajo, aunque estable, muestra mucho espacio para mejorar. El índice correspondiente a 2020 señala, en su conclusión final, que, para contrarrestar esta situación, ahora más que nunca, son necesarias políticas públicas ambiciosas y transformadoras que promuevan una mayor participación de los hombres en el cuidado informal, y que fortalezcan y mejoren los servicios de atención asequibles y de buena calidad.

En lo que se refiere a los países en los que se centra la presente investigación, de un lado, España, con 74,6 puntos –por encima de la media de la UE (68,6)-, sube 0,9 puntos en el índice de igualdad de género desde 2019 y ocupa el sexto puesto entre los países de la UE, tras Suecia (83,9), Dinamarca (77,8), Países Bajos (77,3), Finlandia (75,4) y Francia (75,1). En general, se refleja una evolución positiva para el caso español, que ha aumentado 8,2 puntos respecto a 2010. Es en los ámbitos de poder, conocimiento y salud donde se obtienen las puntuaciones más altas, frente a posiciones más bajas en los indicadores de trabajo y dinero. De manera global, el índice trabajo ha bajado una décima desde 2019, situándose en los 73,6 puntos, aunque se mantiene por encima de la media de la UE (71,7). Es el indicador dinero, con 78,7 puntos, el único en el que España se encuentra por debajo de la media.

Por su parte, el índice de Italia correspondiente a 2020 es de 65 puntos, situado por debajo de la media de la UE (68,6 puntos). Este país solo cuenta con el indicador salud por encima de la media. Destaca de forma especialmente negativa el indicador trabajo, aspecto en el que este país solo alcanza 63,2 puntos, lo que lo coloca en el último lugar del ranking y le marca un amplio camino para la mejora. Pese a todo, resulta positivo que, a nivel global, Italia haya aumentado 11,7 puntos desde 2010 y 1,2 desde el índice correspondiente a 2019, estando entre los 6 países de la UE cuya puntuación más ha mejorado en 2020<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup>Advierte la OIT, en su informe *Care work and care jobs for the future of work* (OIT, 2018, [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_633168/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633168/lang--es/index.htm), en línea, consultado el 28 de octubre de 2022), que, si no se adoptan las medidas oportunas “los déficits actuales en la prestación de servicios de cuidado y su calidad crearán una grave e insostenible crisis del cuidado a nivel mundial y aumentarán más aún la desigualdad de género en el trabajo”.

<sup>11</sup> CARO FERRO, P., “Gender Gap: timidi segnali positivi, ma ancora molta strada da fare”, 2022, <https://www.peoplechange360.it/people-strategy/gender-gap-a-che-punto-siamo/>, en línea, consultado el 1 de diciembre de 2022.

### III. Políticas de la Unión Europea ante el reto de la corresponsabilidad en los cuidados.

#### 1. Hacia la superación del estereotipo sexista que asigna a las mujeres los cuidados

Pese a las desigualdades todavía existentes, durante las últimas décadas la UE ha realizado importantes avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, impulsados por la integración de la perspectiva de género en el conjunto de sus políticas, su normativa de igualdad de trato, y medidas concretas de promoción de las mujeres. Como resultado, se han logrado mejoras en el ámbito laboral -así, el 69,7 % de las mujeres nacidas en la UE tienen empleo, frente al 55,3 % de las nacidas fuera de la UE-<sup>12</sup> y en el formativo, pero todavía persisten grandes disparidades entre sexos: las mujeres asumen la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado no remunerado -a las que dedican 22 horas a la semana, frente a las 9 horas que invierten los hombres-<sup>13</sup>, por lo que tienen carreras laborales intermitentes y precarias, son mayoritarias en los sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad<sup>14</sup>; aspectos que contribuyen directamente a generar brechas de género salarial y en pensiones, cifradas en el 13%<sup>15</sup> y el 29%<sup>16</sup>, respectivamente, en el conjunto de la UE.

Los prejuicios sexistas impregnados en la cultura, en las normas y en las resoluciones judiciales continúan atribuyendo a la mujer trabajadora el rol de cuidadora prioritaria de menores, mayores y dependientes, por lo que el ejercicio de los derechos de conciliación familiar y laboral en términos de corresponsabilidad real entre ambos sexos sigue siendo una asignatura pendiente<sup>17</sup>. Ello constituye un lastre que impide garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, al obstaculizar el empleo y precarizar las condiciones laborales de las trabajadoras, con la consiguiente merma de sus salarios y derechos en materia de Seguridad Social.

---

<sup>12</sup> Eurostat, 2019, [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg\\_05\\_30](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_30) y [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl\\_emp\\_a&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_emp_a&lang=en), en línea, consultado el 29 de octubre de 2022.

<sup>13</sup> Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>, en línea, consultado el 29 de octubre de 2022.

<sup>14</sup> Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, cit., en la que se precisa que las mujeres solo representan el 7,7% de los Consejos de Administración, y el 7,7 de los puestos de dirección ejecutiva de las principales empresas de la UE cotizadas en bolsa.

<sup>15</sup> La brecha salarial de género por país en la UE -entendida como la diferencia entre la media de ingresos brutos por hora de hombres y mujeres como porcentaje de los ingresos brutos masculinos-, con datos de 2020 obtenidos en empresas con 10 o más personas empleadas, puede verse en <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200227STO73519/brecha-salarial-de-genero-en-europa-hechos-y-cifras-infografia>, en línea, consultado el 19 de noviembre de 2022. Como señala el Parlamento Europeo en este documento, una “brecha salarial de género más estrecha no necesariamente significa más igualdad de género”, pues “a menudo ocurre en países con menor empleo femenino; además una “brecha salarial alta puede indicar que las mujeres están más concentradas en sectores con salarios bajos o que una proporción significativa de ellas trabaja a tiempo parcial”.

<sup>16</sup> Véase, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>, en línea, consultado el 12 de noviembre de 2022.

<sup>17</sup> Véase, MOLINA NAVARRETE, C., “El «fin» de la «re-conciliación» trabajo/familia como derecho social fundamental ¿«sexuado»? sin «corresponsabilidad» no hay «paraíso» de igualdad”, Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, n.º. 47, 2018, pp. 16-34.

Dos de los siete propósitos marcados por la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea tienen, precisamente, como finalidad impulsar la corresponsabilidad: de un lado, el objetivo 2, centrado en combatir los estereotipos de género, como el que conduce al 44% de la ciudadanía europea a considerar que el principal cometido de una mujer es cuidar de su hogar y su familia, y al 43% a entender que el principal cometido de un hombre es ganar dinero<sup>18</sup>; y de otro lado, el objetivo 6, encaminado a reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales. Respecto del objetivo 2, señala la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea que “las expectativas estereotipadas basadas en normas fijas para mujeres y hombres, niñas y niños limitan sus aspiraciones, sus elecciones y su libertad”, son “una de las causas profundas de la desigualdad entre hombres y mujeres”, y “debe acabarse con ellas”; y, en cuanto al objetivo 6, manifiesta que “el reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales en el hogar es fundamental, como lo es la disponibilidad de servicios de guardería, de asistencia social y de servicios domésticos, en particular para las familias monoparentales”.

Dada la incidencia negativa en el indicador trabajo de la mayor dedicación de las mujeres a las labores domésticas y de cuidados, intensificada durante la pandemia, señala el Índice de Igualdad de Género del EIGE publicado en 2022, en su conclusión final, que ahora son especialmente necesarias políticas públicas transformadoras que promuevan una mayor participación de los hombres en el cuidado informal y que fortalezcan y mejoren los servicios de atención asequibles y de buena calidad. Sobre el particular, el citado Índice señala que la Directiva 2019/1158 de 20 de junio de 2019, sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores -cuyo plazo de transposición finalizó el 2 de agosto de 2022-, y la Estrategia Europea de Cuidados, presentada el 7 de septiembre de 2022 por la Comisión Europea<sup>19</sup>, son pasos necesarios en esa dirección. Ambas se analizan a continuación.

## **2. La Directiva 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional**

La Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, en su considerando 11, reconoce que: 1) el marco jurídico de la UE proporciona pocos incentivos a los hombres para que asuman la misma cantidad de responsabilidades en el cuidado de familiares; 2) la ausencia de permisos de paternidad y permisos parentales remunerados en muchos Estados miembros contribuye a la baja frecuencia con la que los padres se acogen a estos permisos; 3) el desequilibrio en el diseño de las políticas sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres incrementa los estereotipos y las diferencias de género en

---

<sup>18</sup> Eurobarómetro especial n.º 465, junio de 2017. Puede verse en [http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal\\_social/index/assoc/coeuro01/47.dir/coeuro0147.pdf](http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/index/assoc/coeuro01/47.dir/coeuro0147.pdf), en línea, consultado el 29 de octubre de 2022.

<sup>19</sup> Puede verse en <https://cde.ugr.es/index.php/union-europea/noticias-ue/1443-una-estrategia-europea-de-cuidados-para-cuidadores-y-receptores-de-cuidados#navItem-relatedDocuments>, en línea, consultado el 27 de octubre de 2022.

materia laboral y familiar; 4) y que las fórmulas para conciliar la vida familiar y la vida profesional así como los permisos o las fórmulas de trabajo flexible, tienen un impacto positivo en la reducción de la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres y en dejar a las mujeres más tiempo para el empleo remunerado.

Esta norma establece requisitos mínimos relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para personas cuidadoras, y prevé fórmulas de trabajo flexible para personas trabajadoras que sean progenitoras o cuidadoras. Con estas medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, la Directiva pretende contribuir a lograr los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades del mercado laboral, la igualdad de trato en el trabajo y el fomento de un elevado nivel de empleo en la UE.

Las principales novedades de la Directiva 2019/1158 son la introducción por vez primera en el ordenamiento de la UE de un permiso de paternidad “de al menos diez días laborables con ocasión del nacimiento” de una criatura (art. 4); el reconocimiento de un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de, al menos, cuatro meses antes de que el hijo o la hija alcance una determinada edad, que será, como máximo, de ocho años, siendo dos de esos cuatro meses intransferibles (art. 5); la previsión de un permiso para personas cuidadoras de, al menos, cinco días laborables al año, que los Estados Miembros podrán condicionar a su adecuada justificación (art. 6); y el reconocimiento de un derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente, que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora (art. 7). Asimismo, se prevé que la prestación económica correspondiente al permiso de paternidad será al menos equivalente a la correspondiente en caso de interrupción de actividades por motivos relacionados con su estado de salud; y que, en lo que respecta al permiso parental el “Estado miembro o los interlocutores sociales definirán dicha remuneración o prestación económica, y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental” (art. 8).

Sin duda, estas propuestas constituyen un avance respecto de la regulación precedente, pero resultan insuficientes pues, obviando los cambios sociales y culturales producidos en las últimas décadas, amparan una regulación dispar de los permisos por maternidad (14 semanas previstas en la Directiva 92/85/CEE<sup>20</sup>) y paternidad (10 días laborales contemplados en la Directiva 2019/1158), propician el mantenimiento de los roles de género, todavía muy arraigados en la ciudadanía europea, y favorecen la brecha de laboral y prestacional entre mujeres y hombres. Por lo demás, el que no se garantice el mantenimiento del 100% de las rentas salariales percibidas con anterioridad al disfrute del permiso parental y el que dos de los cuatro meses del mismo sean transferibles no son medidas inocuas desde una perspectiva de género, pues favorecen que sean las mujeres quienes accedan al permiso parental susceptible de ser transferido, tanto por la

---

<sup>20</sup> Véase el art. 8 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

pervivencia de roles culturales sexistas como por el hecho de ser ellas quienes suelen percibir las remuneraciones más bajas.

Con anterioridad al reconocimiento por la Directiva 2019/1158 del escueto permiso de paternidad de 10 días laborales, la jurisprudencia del TJUE, desde su sentencia de 12 de julio de 1984 (Caso Hofmann)<sup>21</sup>, ha venido defendiendo, con argumentos impregnados de estereotipos de género, que las medidas legales de los Estados miembros consistentes en la concesión de un periodo de descanso por maternidad, una vez expirado el plazo legal de protección por posparto, reservando ese derecho a la madre trabajadora, con exclusión del padre, constituyen medidas adecuadas a la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (hoy refundida en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006)<sup>22</sup>, en cuanto persiguen, por una parte, la finalidad de tutelar la condición biológica de la mujer con motivo de su embarazo y después del mismo, y por otra, “de proteger las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto”<sup>23</sup>. Más respetuosa con la idea de una conciliación corresponsable es, sin duda, la STJUE de 30 de septiembre de 2010 (Caso Roca Álvarez), que atribuye al permiso de lactancia una finalidad conciliatoria en términos de corresponsabilidad entre hombres y mujeres, tras entenderse desligado del hecho biológico de la lactancia natural<sup>24</sup>.

Llegados a este punto, parece claro que, si bien, la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la UE y su fomento uno de los objetivos de la misma, habiéndose de garantizar en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución, no se observa un compromiso firme por parte de sus instituciones en orden a la supresión del estereotipo sexista que asigna a las mujeres las labores de cuidados<sup>25</sup>,

---

<sup>21</sup> STJUE de 12 de julio de 1984, Ulrich Hofmann y Barnier Ersatzkasse, asunto 184/83.

<sup>22</sup> Téngase en cuenta que la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, fue modificada por la Directiva 2003/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, y refundida en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.

<sup>23</sup> La doctrina de la STJUE de 12 de julio de 1984, Ulrich Hofmann y Barnier Ersatzkasse, asunto 184/83, ha sido reiterada en otras posteriores. Sin ánimo exhaustivo, pueden verse las SSTJUE de 14 de julio de 1994, Carole Louise Webb y EMO Air Cargo (UK) Ltd, asunto 32/93; de 30 de junio de 1998, Mary Brown y Rentokil Initial UK Ltd, asunto 394/96; y de 1 de febrero de 2005, Comisión y República de Austria, asunto 203/03.

<sup>24</sup> La STJUE de 30 de septiembre de 2010, Pedro Manuel Roca Álvarez y Sesa Start España ETT, S.A., asunto C-104/09, precisa que la exclusión del permiso de lactancia a los padres trabajadores asalariados cuando la madre de la criatura no tiene a su vez la condición de trabajadora por cuenta ajena constituye una diferencia de trato por razón de sexo contraria a la Directiva 76/207/CEE, por considerar que, al haberse desvinculado dicho permiso del hecho biológico de la lactancia natural, no puede entenderse que este permiso asegure la protección biológica de la mujer después de su embarazo y parto, sino que debe considerarse en la actualidad como un mero tiempo de cuidado en favor de la criatura y como una medida conciliatoria de la vida familiar y laboral tras el disfrute del permiso por maternidad, que compete a hombres y mujeres.

<sup>25</sup> Como advierte BALLESTER PASTOR, M.A., “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria”, *Lan Harremanak*, nº. 25, 2012, p. 58, la temática relacionada con las repercusiones de género vinculadas al cuidado familiar no ha tenido históricamente en la UE un reconocimiento rotundo, de suerte que, hasta los primeros reconocimientos contenidos en la Directiva

pese a ser este uno de los principales obstáculos que impiden alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y prestacional, y pese a que un propósito serio de la UE, en este sentido, permitiría avanzar en igualdad de género a los Estados miembros más rezagados en materia de corresponsabilidad en los cuidados. De poco sirve, a tal efecto, que el Índice Europeo para la Igualdad de Género correspondiente a 2020 reconozca la necesidad de llevar a cabo “públicas ambiciosas y transformadoras” que promuevan una mayor participación de los hombres en el cuidado, y que la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea advierta que es fundamental el reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales en el hogar, si la normativa de la UE no reconoce, a hombres y a mujeres, permisos iguales e intransferibles para el cuidado de sus hijos e hijas.

### 3. La Estrategia Europea de Cuidados

En marzo de 2021, el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales anunció una iniciativa sobre los cuidados de larga duración y la revisión de los objetivos de Barcelona sobre la educación infantil y atención a la infancia, con el objetivo de ayudar a mujeres y hombres a encontrar los mejores cuidados y la mejor conciliación de la vida familiar y la vida profesional de quienes cuidan<sup>26</sup>. La Estrategia Europea de Cuidados, presentada por la Comisión Europea el 7 de septiembre de 2022, en un contexto en el que 30,8 millones de personas en la UE podrían necesitar cuidados de larga duración, uno de cada tres europeos/as tiene responsabilidades asistenciales, y 9,1 millones de personas - en su mayoría mujeres- trabajan en el sector asistencial<sup>27</sup>, pretende apoyar la aplicación de cuatro de los principios reconocidos en el Pilar Europeo de Derechos Sociales<sup>28</sup>: igualdad de género, equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, la asistencia y el apoyo a la infancia, y los cuidados de larga duración.

La Estrategia Europea de Cuidados está encaminada a garantizar servicios de atención de calidad, asequibles y accesibles, y a mejorar la situación tanto de las personas beneficiarias de la atención como de las personas que las cuidan, de manera informal o profesional. La misma se acompaña de dos propuestas de recomendaciones para los Estados miembros, presentadas por la Comisión, sobre la revisión de los objetivos de Barcelona en materia de educación y cuidados de la primera infancia<sup>29</sup>, y sobre el acceso a cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad<sup>30</sup>. Dichas propuestas serán

---

2010/18, de permisos parentales, “la tendencia había sido la de negar que el trato diferencial peyorativo por razón del cuidado familiar dispensado constituyera discriminación indirecta por razón de sexo”.

<sup>26</sup> <https://cde.ugr.es/index.php/union-europea/noticias-ue/1443-una-estrategia-europea-de-cuidados-para-cuidadores-y-receptores-de-cuidados#navItem-relatedDocuments>, cit.

<sup>27</sup> <https://cde.ugr.es/index.php/union-europea/noticias-ue/1443-una-estrategia-europea-de-cuidados-para-cuidadores-y-receptores-de-cuidados#navItem-relatedDocuments>, cit.

<sup>28</sup> Véase, [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_es](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es), en línea, consultado el 1 de noviembre de 2022.

<sup>29</sup> Véase en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52022DC0442>, en línea, consultado el 1 de noviembre de 2022.

<sup>30</sup> Véase, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=COM:2022:441:FIN>, en línea, consultado el 1 de noviembre de 2022.

debatidas por los Estados miembros con vistas a su adopción por el Consejo. Los Estados miembros deberán informar a la Comisión sobre las medidas para aplicar las recomendaciones un año después de su adopción.

Como señala la Estrategia Europea de Cuidados, invertir en cuidados presenta muchas ventajas. Sin duda, beneficia a las personas cuidadas -mayores, menores y dependientes-, así como a quienes trabajan en el sector asistencial -mayoritariamente, mujeres-, caracterizado por bajos salarios y precarias condiciones laborales. Pero también beneficia a las mujeres trabajadoras en general, todavía muy condicionadas por el estereotipo sexista que les asigna el rol de cuidadoras, al permitirles mejorar su participación en el mercado laboral -advierte la citada Estrategia que 7,7 millones de mujeres han dejado su empleo debido a responsabilidades asistenciales-, lo que, a su vez, haría posible combatir la brecha salarial y de pensiones existente entre hombres y mujeres.

Sin ánimo exhaustivo, se destacan las siguientes acciones propuestas por la Comisión para ayudar a los Estados miembros a aumentar el acceso a servicios asistenciales asequibles y de alta calidad, y a mejorar las condiciones de trabajo y la conciliación de la vida familiar y la profesional de las personas cuidadoras:

- En materia de Educación infantil y atención a la infancia, la Comisión propone establecer nuevos objetivos para que, hasta 2030, reciban educación y cuidados de la primera infancia, como mínimo, el 50 % de los niños y niñas de menos de tres años, y el 96 % de quienes tengan edades comprendidas entre los tres años y la edad de inicio de la educación primaria obligatoria.

La Comisión también recomienda que los Estados miembros: 1) garanticen que los servicios de guardería sean asequibles, accesibles y de alta calidad; 2) introduzcan un derecho legal a la educación y los cuidados de la primera infancia, idealmente sin desfase entre el fin del permiso familiar remunerado y el derecho legal; 3) dispongan de medidas específicas para permitir y aumentar la participación de niños/as procedentes de entornos desfavorecidos, con discapacidad o con necesidades especiales en la educación y los cuidados; 4) garanticen la disponibilidad de servicios de cuidado de niños/as durante un período que permita a los progenitores dedicarse de manera significativa a un trabajo remunerado; y 5) fomenten el reparto equitativo del cuidado de los niños y niñas entre sus progenitores mediante la lucha contra los estereotipos de género y el apoyo a una organización del tiempo de trabajo favorable a las familias.

- Respecto de los cuidados de larga duración, la Comisión recomienda que los Estados miembros elaboren planes de acción nacionales para que los cuidados sean más accesibles, asequibles y de mejor calidad: 1) garantizando que los cuidados de larga duración sean oportunos, globales y asequibles y permitan un nivel de vida digno a las personas con necesidades de cuidados de larga duración; 2) aumentando la oferta y la combinación de servicios profesionales de cuidados de larga duración (asistencia a domicilio, asistencia de proximidad y atención residencial), cerrando brechas territoriales

en el acceso a los mismos, implantando soluciones digitales accesibles, y garantizando que los servicios e instalaciones de cuidados sean accesibles para las personas con discapacidad; 3) garantizando criterios y normas de alta calidad para quienes prestan los de cuidados de larga duración; 4) apoyando a las personas cuidadoras informales, mayoritariamente mujeres y familiares de quienes reciben los cuidados, a través de la formación, el asesoramiento y el apoyo psicológico y financiero; y 5) movilizand una financiación adecuada y sostenible para los cuidados de larga duración, mediante el uso de fondos de la UE.

- Finalmente, para mejorar las condiciones de trabajo y atraer a más personas, en particular hombres, al sector asistencial, se recomienda a los Estados miembros que: 1) promuevan la negociación colectiva y el diálogo social con vistas a mejorar los salarios y las condiciones de trabajo; 2) garanticen las normas más estrictas en materia de salud y seguridad en el trabajo; 3) diseñen programas de educación y formación continuas para quienes cuidan; 4) aborden los estereotipos de género en torno a los cuidados y pongan en marcha campañas de comunicación; 5) ratifiquen y apliquen el Convenio n.º 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Cabe valorar positivamente la Estrategia Europea de Cuidados, en la medida en que, como ha quedado reflejado, aspira a mejorar la situación de las personas necesitadas de cuidados y de quienes cuidan, mayoritariamente mujeres, facilitando, asimismo, la conciliación entre su vida familiar y profesional. Ahora bien, dado el carácter no obligatorio de las recomendaciones que acompañan a la Estrategia, su efectividad dependerá de la movilización, por parte de la UE, de una financiación adecuada y sostenible.

#### **IV. Políticas de la Unión Europea en materia de igualdad salarial.**

El derecho de trabajadoras y trabajadores a la igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, es un principio fundamental de la UE desde el Tratado de Roma de 1957<sup>31</sup>, que ha sido desarrollado por el ordenamiento jurídico de la UE. Pero la referida normativa -a la que se hará referencia a continuación- ha resultado ineficaz, dado que la brecha salarial de género está todavía situada, de promedio, en el 13%<sup>32</sup>. Dicha brecha presenta profundas y múltiples causas que conectan, principalmente, con la discriminación por razón de género y la pervivencia del estereotipo existista que asigna a las mujeres los cuidados, dando lugar a una menor participación femenina en el mercado de trajo, un mayor uso del trabajo a tiempo parcial, carreras laborales intermitentes y precarias, así como a la segregación profesional vertical y horizontal. Es

---

<sup>31</sup> En el ámbito de la hoy denomina Unión Europea, este principio fue originariamente considerado un elemento de cohesión social que contribuiría al buen funcionamiento del mercado interior al permitir a las empresas competir en condiciones de igualdad y equidad. El principio ya había sido previamente recogido en el Convenio OIT, núm. 100, sobre igualdad de remuneración (1951).

<sup>32</sup> <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200227STO73519/brecha-salarial-de-genero-en-europa-hechos-y-cifras-infografia>, cit.

evidente que, si no se tiene información de los distintos niveles salariales existentes en las empresas, será difícil detectar la existencia de un sesgo de género en la fijación de los salarios, favoreciéndose su perpetuación. Por ello, la transparencia salarial es fundamental para visibilizar y luchar contra la peor remuneración femenina<sup>33</sup>.

El principio fundacional de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor está hoy reconocido en el art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), cuyo apartado 2, tras concretar que por retribución se entiende “el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo”, precisa que, la igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa que “la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida” y que “la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo”. Por último, el art. 157.4 TFUE aclara que “el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

La STJUE de 3 de junio de 2021 (Tesco Stores)<sup>34</sup>, ha concretado que el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras puede invocarse directamente en litigios entre particulares, tanto para un “mismo trabajo” como para un “trabajo de igual valor”. Asimismo, esta resolución ha precisado que el art. 157 TFUE puede invocarse ante los órganos jurisdiccionales nacionales, cuando se observan diferencias en las condiciones de retribución de personas trabajadoras de distinto sexo que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor en establecimientos distintos de un mismo empresario, al constituir este una fuente única que puede restablecer la igualdad de trato; no así cuando las diferencias retributivas observadas entre personas trabajadoras de distinto sexo no fueran imputables a una fuente única sino a distintos empresarios<sup>35</sup>.

Este principio está desarrollado en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, cuyo art. 4 señala que para “un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de

---

<sup>33</sup> En este sentido, *Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>, cit.

<sup>34</sup>La STJUE de 3 de junio de 2021, K y otros y Tesco Stores Ltd, asunto 624/19, puede verse en <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=8C8FD505EB95E4B2B357143A96CF4650?text=&docid=244330&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=274637> en línea, consultado el 13 de noviembre de 2022.

<sup>35</sup> Un comentario a esta sentencia, puede verse en MARTÍNEZ MORENO, C., “Principio de igualdad retributiva y trabajos de “igual valor”: el alcance del efecto directo del art.157 TFUE. A propósito de la STJUE (Sala Segunda), de 3 de junio de 2021 (C-624/19), asunto Tesco Stores”, *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, n.º. 2, 2022, pp. 125-134.

sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución”, y que, en particular, “cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo”<sup>36</sup>.

Esta normativa se completó, en 2014, con una Recomendación de la Comisión sobre la transparencia de las retribuciones para reforzar el principio de igualdad<sup>37</sup>, con escasos efectos prácticos. En la actualidad, existe una propuesta de Directiva, en la materia, del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>38</sup>, a través de la cual se aspira a materializar el principio de la igualdad de género y el derecho a la igualdad de retribución del pilar europeo de derechos sociales. Dicha propuesta parte de la base de que “sería poco probable que, a falta de una iniciativa de la UE, se materializasen esfuerzos comparables para promover la igualdad de retribución a lo largo de toda la UE”, con el riesgo “de que las empresas compitan en condiciones desiguales, lo que obstaculizaría el funcionamiento del mercado interior”<sup>39</sup>. El objetivo de la propuesta de Directiva es “poner término a la persistente aplicación fallida del derecho fundamental a la igualdad de retribución y garantizar el respeto de ese derecho en toda la UE, estableciendo con tal fin normas de transparencia retributiva que empoderen a los trabajadores y a las trabajadoras para hacer valer su derecho a la igualdad de retribución”<sup>40</sup>. A tal efecto, el art. 7 de la propuesta establece el derecho de las personas trabajadoras, o bien, a solicitar directamente “a su empleador información sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexos, de las categorías de trabajadores que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor”, o bien, el derecho a solicitar tal información “a través de sus representantes o a través de un organismo de igualdad” (con el fin de evitar represalias), los cuales podrán “iniciar un procedimiento judicial o administrativo

---

<sup>36</sup> Respecto de la carga de la prueba, dispone el art. 19 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, que los “Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato”.

<sup>37</sup> Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

<sup>38</sup> Se trata de la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo para reforzar la aplicación del principio de igual salario por igual trabajo o trabajo de igual valor entre hombres y mujeres a través de medidas de transparencia retributiva y mecanismos para su efectivo cumplimiento (COM/2021/93 final). Puede verse en, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093>, en línea, consultado el 7 de noviembre de 2022. Precisa la Comisión que el Tribunal de Justicia ya ha establecido orientaciones principales y criterios objetivos para evaluar lo que debe considerarse «trabajo de igual valor» (asunto C-400/93, Royal Copenhagen; asunto C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse; asunto C-381/99, Brunnhofer; asunto C-427/11 Margaret Kenny y otros contra Minister for Justice, Equality and Law Reform y otros), y que tales orientaciones quedan incorporadas a la propuesta legislativa ([https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/qanda\\_21\\_961](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/qanda_21_961), en línea, consultado el 7 de noviembre de 2022).

<sup>39</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093>, cit.

<sup>40</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0093>, cit.

para el efectivo cumplimiento de las obligaciones contenidas en la presente propuesta” (art. 13).

Ante la falta, a día de hoy, de una Directiva específica, encaminada a garantizar la igualdad de género a través de la transparencia salarial, cabría plantearse si podría tener eficacia a tal efecto la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea<sup>41</sup>. La misma entró en vigor el 1 de agosto de 2022, fecha a partir de la cual los derechos y obligaciones establecidos en la Directiva se aplicarán a todas las relaciones de trabajo (art. 22). De acuerdo con esta norma, los Estados miembros velarán por que se exija a las empresas informar a las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales de su relación laboral, y, en particular, sobre “la remuneración, incluida la retribución de base inicial, cualesquiera otros componentes, en su caso, indicados de forma separada, y la periodicidad y el método de pago de la remuneración a la que tenga derecho el trabajador” [art. 4.2.k)]. Si no se ha proporcionado previamente, dicha información “se proporcionará individualmente al trabajador en forma de uno o más documentos, durante el período comprendido entre el primer día de trabajo y, a más tardar, el séptimo día natural”.

Previsiblemente, la Directiva (UE) 2019/1152 tendrá escasa eficacia en orden a garantizar la igualdad de género en materia de remuneración, dado que las empresas solo quedan obligadas a ofrecer una información individual a las personas trabajadoras sobre la retribución de base y otros componentes, así como sobre la periodicidad y método de pago de la retribución. Pero la norma no permite comparar los distintos niveles retributivos existentes en las empresas ni, en consecuencia, visibilizar posibles sesgos de género en su fijación. Será, pues, necesario esperar a la aprobación y entrada en vigor de la aludida Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo para reforzar la aplicación del principio de igual salario por igual trabajo o trabajo de igual valor entre hombres y mujeres a través de medidas de transparencia retributiva y mecanismos para su efectivo cumplimiento<sup>42</sup>, para que exista una normativa que imponga, en el conjunto de la UE, un deber de transparencia retributiva a todas las empresas, que permita detectar, visibilizar y corregir los supuestos de fijación de salarios incluyendo sesgos de género. Mientras ello no ocurra, difícilmente se pondrán en práctica esfuerzos homogéneos que promuevan la igualdad de retribución en todos los Estados parte, eternizándose la vulneración de derechos de las mujeres trabajadoras y poniéndose en riesgo el mercado interior.

Sin duda, reducir la brecha salarial no es solo una cuestión de justicia social que favorecería la independencia económica y reduciría la pobreza de las mujeres, sino que, además, contribuiría a mejorar la economía de los países de la UE así como la financiación de sus sistemas de Seguridad Social.

---

<sup>41</sup> La Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, deroga la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.

<sup>42</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093>, cit.

## **V. Políticas de la Unión Europea sobre igualdad entre mujeres y hombres en materia de pensiones.**

Como se ha señalado, la brecha de género en pensiones en el conjunto de la UE es del 29 %, más del doble de la brecha salarial, cifrada en el 13%, lo que aumenta el riesgo de pobreza de las mujeres, que ya es alto durante su edad activa, cuando alcanzan la edad de jubilación.

Las normas que, en el ámbito de la UE, aspiran a garantizar la igualdad entre sexos en materia de Seguridad Social son dos. De un lado, la Directiva 79/7/CEE, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, cuyo art. 4.1 prevé que el principio de igualdad de trato “supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo a: el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos; la obligación de contribuir y el cálculo de las contribuciones; (y) el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones”. La norma precisa que el principio de igualdad de trato “no se opone a las disposiciones relativas a la protección de la mujer en razón de su maternidad” (art. 4.2), a la vez que reconoce, a la persona perjudicada por la no aplicación de este principio, la posibilidad de hacer valer sus derechos por la vía jurisdiccional (art. 6).

De otro lado, se ha de hacer referencia a la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta Directiva, tras prohibir las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo en el ámbito de la Seguridad Social, en similares términos que la Directiva 79/7/CEE, considera disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato, las que se basen en el sexo, directa o indirectamente, para: 1) definir a las personas admitidas a participar en un régimen profesional de seguridad social; 2) establecer el carácter obligatorio o facultativo de la participación en un régimen profesional de seguridad social; 3) establecer normas diferentes en lo que se refiere a la edad de entrada en un régimen o a la duración mínima de empleo o de afiliación al mismo para la obtención de prestaciones; 4) establecer condiciones diferentes de concesión de prestaciones o reservar estas a las personas trabajadoras de uno de los sexos; 5) imponer edades diferentes de jubilación<sup>43</sup>; 6) interrumpir el mantenimiento o la adquisición de derechos durante los períodos de permiso por maternidad o por razones familiares, legal o convencionalmente prescritos y remunerados por el empresario; 7) establecer niveles diferentes para las prestaciones; 8) establecer niveles diferentes para las cotizaciones de las personas trabajadoras; 9) establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los empresarios; 10)

---

<sup>43</sup> Sobre este tema, véase, STEDH de 20 de diciembre de 2022, *Moraru y Marin contra Rumanía*, nº. 53282/18 y nº. 31428/20.

prever normas diferentes o normas aplicables solamente a las personas trabajadoras de un sexo determinado.

Son varias las razones de la escasa efectividad de estas Directivas -carentes, en buena medida, de perspectiva de género-, en orden a garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en materia prestacional. Cabría destacar, por ejemplo, que las mismas no inciden en las brechas de género laboral y de cuidados, en las que se asienta la brecha prestacional; ni arrojan luz sobre las múltiples discriminaciones indirectas que pueden sufrir las mujeres en el ámbito de la protección social, ni prevén herramientas para combatirlas; ni contemplan el establecimiento de mecanismos compensatorios. A lo anterior se añade la falta de perspectiva de género de numerosas reformas producidas en los últimos tiempos en los sistemas nacionales de Seguridad Social, impulsadas por la UE con el objeto de paliar los efectos de las crisis económicas en dichos sistemas, y que han perjudicado especialmente a las mujeres<sup>44</sup>. Todo ello denota, no solo de falta de capacitación de quien legisla sobre los efectos negativos de los sesgos de género en el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad a los beneficios de los sistemas de protección social<sup>45</sup>, sino también de que no parece constituir una verdadera prioridad de la UE la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Seguridad Social.

Ello, no obstante, cabe reconocer que puede inferirse un tímido paso adelante, en el camino a la igualdad de género en materia prestacional, de las principales conclusiones del Informe sobre la adecuación de las pensiones de 2021 del Comité de Protección Social y la Comisión Europea<sup>46</sup>, en relación a la distribución de riesgos y los recursos en los sistemas de pensiones entre mujeres y hombres, pues, en las mismas, al menos, ya se empiezan a contemplar medidas compensatorias, en forma de “créditos de pensión”, por interrupciones de la carrera profesional por motivos familiares o por desempleo. Tales conclusiones son las siguientes:

1. Las desigualdades de género aumentan en la vejez: en la UE-27, la brecha de género en materia de pensiones provocada por el efecto de las desigualdades en el mercado laboral es alto (29%) a pesar de que ha descendido en los últimos años (32,3 % en 2016).
2. El riesgo de pobreza en la vejez entre las mujeres aumenta a partir de los 75 años, ya que tienen una esperanza de vida más larga y, con frecuencia, viven solas. Si bien, las

---

<sup>44</sup> Sobre las medidas y reformas que adoptaron España, Grecia e Italia, en sus modelos de protección de la vejez, durante la gran recesión en el periodo 2008-2016, bajo las presiones de los mercados financieros y de sus socios europeos, puede verse, LÓPEZ PEREIRA, J.L., “Informe: El Sistema Público de Pensiones en España, Grecia e Italia durante la gran recesión de 2008. Análisis en perspectiva comparada de reformas y efectos”, *Cuadernos Manuel Giménez Abad*, nº 16, diciembre 2018, pp. 132-187.

<sup>45</sup> La Recomendación general núm. 33 del CEDAW sobre el acceso de las mujeres a la justicia (2015), en sus apartados 30 a 34, recomienda a los Estados Parte que desarrollen experiencia en materia de género, “incluso aumentando el número de asesores en materia de género”, y que “integren, en los planes de estudios a todos los niveles educativos, programas educacionales sobre los derechos de las mujeres y la igualdad entre los géneros, incluidos los programas de conocimientos jurídicos”.

<sup>46</sup> Véase, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9145-2021-INIT/es/pdf>, en línea, consultado el 12 de noviembre de 2022.

pensiones de supervivencia contribuyen a redistribuir los ingresos entre las mujeres mayores, no consiguen compensar las desigualdades derivadas de la vida profesional.

3. Los créditos de pensión por interrupciones de la carrera profesional por motivos familiares o por desempleo son un incentivo político eficaz para proteger los derechos de pensión<sup>47</sup>.

4. Unos servicios sanitarios y de cuidados de larga duración asequibles y de calidad son importantes para mantener un nivel de vida adecuado durante la jubilación. Sin embargo, uno de cada tres personas mayores europeas, en su mayoría mujeres, no puede permitirse la asistencia a domicilio.

## **VI. La igualdad de género en el derecho social italiano.**

### **1. Marco normativo, situación actual y perspectivas de futuro.**

El art. 37, párrafo primero, de la Constitución Italiana, en vigor desde enero de 1948, reconoce a la mujer trabajadora “los mismos derechos y, a igualdad de trabajo, la misma retribución que el trabajador”. Desde entonces, se han aprobado numerosas normas encaminadas a garantizar la igualdad de derechos entre ambos sexos. Cabe destacar la Ley n.º. 903, de 9 diciembre de 1977, sobre igualdad de trato de mujeres y hombres en el ámbito laboral<sup>48</sup>; la Ley n.º. 125, de 10 abril de 1991, de acciones positivas para la realización de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral<sup>49</sup>; el Decreto Legislativo n.º. 198, de 11 de abril de 2006, que aprueba el Código de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (en adelante, CIOHM)<sup>50</sup>; y, más recientemente, la Ley n.º. 162, de 5 de noviembre de 2021<sup>51</sup>, de modificación del CIOHM y otras disposiciones sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.

Muchas de estas normas presentan, como es lógico, la impronta de las políticas y de la normativa de la UE en la materia, habiendo recibido la importante Ley n.º. 162 de 5 de noviembre de 2021, tras la pandemia y sus nefastos efectos en el empleo y en las condiciones laborales de las mujeres, el impulso del Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia (PNRR), para el que la igualdad de género constituye un objetivo transversal. En presente epígrafe se hará especial referencia a esta Ley, donde se abordan cuestiones tales como la relevancia del trabajo de cuidados en la configuración de la prohibición de

---

<sup>47</sup> Siguiendo la recomendación del Informe final del Grupo de Alto Nivel sobre Pensiones, diciembre 2019 (<https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3589>), en línea, consultado el 12 de noviembre de 2022).

<sup>48</sup> Véase, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1977/12/17/077U0903/sg>, en línea, consultado el 13 de noviembre de 2022.

<sup>49</sup> Puede verse en, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1991/04/15/091G0161/sg>, en línea, consultado el 13 de noviembre de 2022.

<sup>50</sup> Véase, <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2006-04-11:198>, en línea, consultado el 1 de diciembre de 2022.

<sup>51</sup> Puede verse en, [http://www.lavorosi.it/fileadmin/user\\_upload/PRASSI\\_2020/gazzetta-ufficiale-legge-5-novembre-2021-n-162-parita-di-genere-pari-opportunita.pdf](http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/PRASSI_2020/gazzetta-ufficiale-legge-5-novembre-2021-n-162-parita-di-genere-pari-opportunita.pdf), en línea, consultado el 1 de diciembre de 2022.

discriminación, la ampliación del concepto de discriminación, determinadas mejoras del informe sobre la situación del personal, y la certificación de la igualdad retributiva<sup>52</sup>.

Como se ha adelantado, el Índice europeo de igualdad de género correspondiente a Italia es de 65 punto, por debajo de la media de la UE (68,6 puntos), destacando de forma especialmente negativa el indicador trabajo (63,2 puntos), respecto del cual este país ocupa el último lugar del ranking europeo. Pese a todo, la brecha salarial de género no es alta, al situarse en el 4,2% (datos de 2020), muy por debajo de la media de la UE (13%)<sup>53</sup>. Ahora bien, ello no es especialmente indicativo de una mayor igualdad de género<sup>54</sup>, pues la brecha de género en el empleo es del 19,2% (datos de 2021), casi el doble de la media de la UE (10,8 %) <sup>55</sup>, lo que se refleja en la brecha de género en las pensiones, del 34%<sup>56</sup> (datos de 2019), también por encima de la media de la UE (29%).

Para luchar contra la discriminación que las mujeres sufren en los diferentes ámbitos, el Gobierno italiano ha elaborado la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2021-2026<sup>57</sup>, en línea con la Estrategia Europea de Igualdad de Género 2020-2025. A través de la misma, se propone lograr para 2026 el aumento de cinco puntos en el ranking del Índice de Igualdad de Género elaborado por el EIGE, con el objetivo de estar dentro del top 10 de países europeos en 10 años.

La Estrategia fija cinco prioridades estratégicas: trabajo, ingresos, habilidades, tiempo y poder. Respecto de cada una de ellas, establece las intervenciones que se han de adoptar y los indicadores relacionados, dirigidos a medir los principales aspectos de la desigualdad de género, así como los objetivos específicos y cuantificables que se

---

<sup>52</sup> Un comentario a esta Ley, puede verse en, SCARPONI, S., “Legge n. 162/2021-Modifiche al Codice di Pari Opportunità: un tassello importante verso l’eguaglianza uomo-donna nel lavoro”, <https://www.labourlawcommunity.org/dialoghi/legge-n-162-2021-modifiche-al-codice-di-pari-opportunita-un-tassello-importante-verso-leguaglianza-uomo-donna-nel-lavoro/>, en línea, consultado el 15 de noviembre de 2022.

<sup>53</sup> En este sentido, <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200227STO73519/brecha-salarial-de-genero-en-europa-hechos-y-cifras-infografia>, en línea, consultado el 16 de noviembre de 2022.

<sup>54</sup> Sobre la materia, puede verse, FRANCONI, S., "Gender Pay Gap, il divario salariale tra uomini e donne in Italia si spiega con un'equazione: maggiore è l'istruzione, maggiore è la discriminazione", 2021, en <https://luce.lanazione.it/economia/gender-pay-gap-il-divario-salariale-tra-uomini-e-donne-in-italia-si-spiega-con-unequazione-piu-sei-istruita-e-piu-sei-discriminata/>, en línea, consultado el 17 de noviembre de 2022.

<sup>55</sup> Eurostat, enero 2023, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_30/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_30/default/table?lang=en), en línea, consultado el 21 de enero de 2023. El indicador, basado en la Encuesta de población activa de la UE, mide la diferencia entre las tasas de empleo de hombres y mujeres de 20 a 64 años. La tasa de empleo se calcula dividiendo el número de personas de 20 a 64 años ocupadas por la población total del mismo grupo de edad.

<sup>56</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>, en línea, consultado el 17 de noviembre de 2022.

<sup>57</sup> La Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2021/2026, fue elaborada por el Ministerio de Igualdad de Oportunidades, tras un proceso de consulta entre las administraciones centrales, Regiones, Entidades Locales, interlocutores sociales y principales asociaciones activas en la promoción de la igualdad de género, y presentado al Consejo de Ministros el 5 de agosto de 2021 (véase, CAMERA DEI DIPUTATI, “Parità di genere”, Servizio Studi, XVIII Legislatura, 31 marzo 2022; puede verse en, [https://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0\\_genero.pdf](https://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0_genero.pdf), en línea, consultado el 13 de noviembre de 2022).

pretenden lograr. Las medidas previstas en la Estrategia habrán de ser implementadas por la Administración central, las regiones y las autoridades locales, en función de sus competencias. Y, con el fin de garantizar el desarrollo de las mismas, la Ley de Presupuestos para 2022<sup>58</sup> ha dispuesto el establecimiento, en el Departamento de Igualdad de Oportunidades, de una sala de control interinstitucional<sup>59</sup>, con funciones de coordinación y fiscalización, y de un Observatorio Nacional para la integración de políticas de igualdad de género<sup>60</sup>, que actúa como órgano técnico de apoyo a la sala de control.

Los objetivos perseguidos por la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2021-2026 son los siguientes: 1) Identificar buenas prácticas para combatir los estereotipos de género. 2) Cerrar la brecha de género en el mercado laboral. 3) Lograr la paridad en la participación en los diversos sectores económicos. 4) Abordar el problema de la brecha salarial y de pensiones. 5) Lograr el equilibrio de género en la toma de decisiones.

## **2. La igualdad de género como prioridad transversal del Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia.**

El PNRR para relanzar el desarrollo social y económico italiano tras la pandemia, identifica la igualdad de género como una de las tres prioridades transversales de todas las misiones del mismo -junto con la juventud y el Sur-, debiendo ser todo él evaluado desde una perspectiva transversal de género<sup>61</sup>.

Las medidas previstas por el Plan para favorecer la igualdad entre sexos se dirigen, fundamentalmente, a promover una mayor participación de la mujer en el mercado laboral, mediante intervenciones directas para apoyar el empleo y el emprendimiento femenino, e indirectas dirigidas a fortalecer los servicios educativos para la infancia y algunos servicios sociales. Este apartado se centra en las actuaciones encaminadas a

---

<sup>58</sup> Véase, art. 1, párrafos 139-148, Ley n.º 234/2021.

<sup>59</sup> La sala de control fue creada mediante Decreto de 27 de enero de 2022 (G.U. 30 marzo 2022, n. 75; puede verse en, [https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie\\_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2022-03-30&atto.codiceRedazionale=22A01987&elenco30giorni=true](https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2022-03-30&atto.codiceRedazionale=22A01987&elenco30giorni=true), en línea, 15 de noviembre de 2022). La preside quien presida el Consejo de Ministros o una autoridad política delegada. Realiza funciones de enlace entre las distintas administraciones implicadas y entre los distintos niveles de gobierno, con el fin de coordinar actuaciones a nivel central y territorial. Entre sus tareas, se encuentra la de revisar el estado de implementación de las medidas y la de garantizar la programación de los recursos destinados a financiar el Plan .

<sup>60</sup> El Observatorio ha sido creado por decreto de 22 de febrero de 2022 (G.U. 30 marzo 2022, n. 75; puede verse en, [https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie\\_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2022-03-30&atto.codiceRedazionale=22A01988&elenco30giorni=true](https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2022-03-30&atto.codiceRedazionale=22A01988&elenco30giorni=true), en línea, consultado el 15 de noviembre de 2022).

<sup>61</sup> Véase, *Relazione sullo stato di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Anno 2021), Presentata dal Ministro per i rapporti con il Parlamento*, en [http://documenti.camera.it/\\_dati/leg18/lavori/documentiparlamentari/IndiceETesti/263/001/INTERO.pdf](http://documenti.camera.it/_dati/leg18/lavori/documentiparlamentari/IndiceETesti/263/001/INTERO.pdf) en línea, consultado el 15 de noviembre de 2022.

incentivar el empleo y el autoempleo femenino y a crear el sistema nacional de certificación para la igualdad de género.

## **2.1. Promoción del empleo y del emprendimiento femenino.**

Una de las actuaciones con las que el Gobierno italiano pretende conseguir el objetivo de la promoción del empleo femenino, consiste en la inclusión en los proyectos financiados por el PNRR de disposiciones con esa finalidad. En este sentido, el art. 47 del Decreto-Ley n.º 77, de 31 de mayo de 2021<sup>62</sup>, en el marco de los procedimientos de licitación relativos a inversiones públicas financiadas, total o parcialmente, con los recursos previstos en el Dispositivo de Recuperación y Resiliencia, prevé el cumplimiento de obligaciones específicas, como la que se impone a empresas con 15 o más personas trabajadoras de entregar, al órgano de contratación, un informe de género sobre la situación del personal masculino y femenino en relación, entre otros aspectos, a la cualificación profesional, empleo, promoción profesional, salario, despido y jubilación, así como la posible concesión de una puntuación adicional al sujeto licitador que cumpla determinados requisitos, como la contratación de mano de obra femenina, no haber incurrido en actuaciones discriminatorias, aplicar medidas específicas de conciliación, o haber adoptado medidas para promover la igualdad.

Otras medidas previstas en el Plan, con las que se aspira a reducir la brecha laboral de género, son las siguientes<sup>63</sup>: en el ámbito de la Administración Pública, la previsión de nuevos mecanismos de contratación de personal, la revisión de la carrera vertical y del sistema de promoción a puestos de alta dirección, y la inclusión de módulos formativos obligatorios sobre empoderamiento femenino; el fortalecimiento de la oferta turística y cultural, con la finalidad de aumentar globalmente el empleo de las mujeres en sectores que ya cuentan con una amplia presencia femenina, como son las actividades culturales, la restauración y la hostelería; la implementación de medidas específicas para incrementar el número de mujeres investigadoras; la promoción de la adquisición, por parte de las mujeres, de competencias STEM, lingüísticas y digitales; y, por último, el fortalecimiento de los servicios de guardería y primera infancia, y la mejora de las infraestructuras sociales para la autonomía de las personas con discapacidad, con la finalidad, tanto de reducir la carga de las actividades de cuidados realizadas por las mujeres en el ámbito familiar, como de estimular oferta laboral femenina en estos sectores.

Finalmente, en lo que se refiere a la promoción del emprendimiento femenino, el PNRR destina 400 millones de euros a apoyar la puesta en marcha de proyectos empresariales dirigidos por mujeres o con predominio de estas, habiéndose previsto crear, por parte del Gobierno, el denominado "Fondo Empresa Donna"<sup>64</sup>.

---

<sup>62</sup> Decreto-Legge 31 maggio 2021, n. 77, Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure. (21G00087), en <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2021:77%7Eart47>, en línea, 15 de noviembre de 2022.

<sup>63</sup> Véase, CAMERA DEI DIPUTATI, "Parità di genere", cit.

<sup>64</sup> Véase, CAMERA DEI DIPUTATI, "Parità di genere", cit..

## **2.2. Sistema nacional de certificación para la igualdad de género.**

La medida, a la que se destinan 10 millones de euros<sup>65</sup>, está regulada en el art. 46 bis CIOHM, añadido por la Ley nº 162, de 5 de noviembre de 2021. Su objeto consiste en certificar “políticas y medidas concretas adoptadas por los empleadores para reducir la brecha género en relación con las oportunidades de crecimiento en la empresa, para igual salario por iguales funciones, políticas de gestión de las diferencias de género y la protección de la maternidad” (art. 46 bis.1 CIOHM). Para su gestión, se crea un Comité Técnico permanente sobre certificación de género en las empresas en el Departamento para la Igualdad de Oportunidades de la Presidencia del Consejo de Ministros (art. 46 bis.3 CIOHM).

La implantación de la certificación en igualdad se acompaña de un “Premio a la Igualdad” para el año 2022, consistente en una bonificación parcial en la cotización, hasta un máximo de 50.000 euros anuales, a las empresas que dispongan de la misma; y, además, se les reconocerá una puntuación en la evaluación de las propuestas de proyectos para la obtención de ayudas estatales destinadas a cofinanciar inversiones (art. 5 Ley nº 162 de 5 de noviembre de 2021)

El sistema de certificación está abierto a todas las empresas, independientemente de su tamaño. En la fase experimental, que durará hasta el segundo trimestre de 2026, se facilitará la certificación para empresas medianas, pequeñas y microempresas, estableciéndose servicios de apoyo y asistencia<sup>66</sup>.

## **3. Otras novedades normativas en materia de igualdad en el ámbito laboral.**

### **3.1. La reforma del informe sobre la situación del personal masculino y femenino.**

La Ley nº 162, de 5 de noviembre de 2021, extiende la obligación de elaborar el informe bienal regulado en el art. 46 CIOHM, sobre la situación del personal masculino y femenino, a las empresas públicas y privadas que emplean a más de 50 personas trabajadoras; con anterioridad, solo tenían tal obligación las que empleaban a más de 100. Las que cuentan con hasta cincuenta personas trabajadoras, podrán elaborar el informe de forma voluntaria.

El mencionado informe debe versar sobre la situación de los trabajadores y las trabajadoras en relación con la ocupación, por categoría profesional y modalidad de contrato, la formación, la promoción profesional, los niveles, los cambios de categoría o cualificación y otros tipos de movilidad, los despidos, la jubilación anticipada y a la edad ordinaria, el salario efectivamente pagado, y el sistema de reclutamiento.

Otra novedad importante incorporada por la Ley nº 162, de 5 de noviembre de 2021, al CIOHM es la mayor especificidad de los datos que se han de transmitir. Así, entre otros, se deberá indicar el número de trabajadores y de trabajadoras ocupadas, las diferencias

---

<sup>65</sup> <https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/Interventi/investimenti/sistema-di-certificazione-della-parita-di-genere.html>, en línea, consultado el 1 de diciembre de 2022.

<sup>66</sup> Véase, CAMERA DEI DIPUTATI, “Parità di genere”, cit.

entre los salarios iniciales de las personas trabajadoras de cada sexo, la distribución de los contratos a tiempo completo y a tiempo parcial, el importe de la remuneración total, los complementos salariales, las indemnizaciones, las bonificaciones y cualquier otra prestación en especie o desembolso eventualmente reconocido a cada persona trabajadora. Esos datos habrán de ser desagregados por género, con omisión de toda información personal [art. 46. 3 a) CIOHM).

El informe se redactará de forma telemática, mediante la cumplimentación de un modelo publicado en la página web institucional del Ministerio del Trabajo y de Políticas sociales<sup>67</sup>. El consejero o la consejera regional de igualdad accederá a los informes presentados por empresas con domicilio social en su territorio, procesará los resultados y los enviará a las oficinas territoriales de la Inspección Nacional del Trabajo, a la consejera o al consejero nacional de igualdad, al Ministerio de Trabajo y de políticas sociales, al Departamento para la igualdad de oportunidades de la Presidencia del Consejo de Ministros, al Instituto Nacional de Estadística y al Consejo Nacional de Economía y Trabajo (art. 46.2 CIOHM). También se permite el acceso a los datos contenidos en los informes, a los concejales y concejalas de igualdad de las ciudades metropolitanas y entidades de gran área, en relación a empresas con domicilio social en los territorios de su respectiva jurisdicción (art. 2.6 Decreto Interministerial de 29 de marzo de 2022<sup>68</sup>). La ley, sin embargo, no prevé ningún derecho individual en beneficio de las personas trabajadoras para conocer, por ejemplo, el salario (o el salario medio) de quienes realicen tareas similares a las suyas, lo que dificultará que, en sede judicial, se pueda acreditar una eventual discriminación salarial.

El Decreto Interministerial de 29 de marzo de 2022 precisa que el informe debe elaborarse tanto en relación con todas las unidades de producción y sucursales, como en referencia a cada unidad de producción con más de 50 personas trabajadoras (art. 1.2), e incluye un anexo con el modelo de informe. El Decreto también señala que, respecto de las empresas públicas y privadas que empleen a más de 50 personas trabajadoras, que por primera vez deban elaborar el informe bienal, el mismo deberá proporcionar la situación del personal masculino y femenino referente al 31 de diciembre de 2021 (art. 5.2 Decreto Interministerial de 29 de marzo de 2022).

Por Decreto Interministerial de 28 de septiembre de 2022<sup>69</sup>, para el bienio 2020-2021, se aplazó el plazo de transmisión del informe bienal sobre la situación del personal masculino y femenino, inicialmente previsto para al 30 de septiembre de 2022, al 14 de

---

<sup>67</sup> A tal efecto, se utilizará la nueva aplicación informática disponible en el portal *Servizi Lavoro* (<https://servizi.lavoro.gov.it> è) operativa a partir del 23 de junio de 2022 (<https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/rapporto-periodico-situazione-personale/Pagine/default.aspx>, en línea, consultado el 16 de noviembre de 2022).

<sup>68</sup> Puede verse en, <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2022/DI-del-29032022-Rapporto-biennale-parita.pdf>, en línea, consultado el 16 de noviembre de 2022).

<sup>69</sup> Puede verse en, <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Slitta-al-14-ottobre-2022-termina-compilazione-Rapporto-biennale-situazione-personale-maschile-e-femminile.aspx>, en línea, consultado el 16 de noviembre de 2022.

octubre de ese año. Para los siguientes períodos de dos años, la fecha límite de envío del informe será el 30 de abril (art. 5.1 Decreto Interministerial de 29 de marzo de 2022).

Si dentro de los plazos establecidos, las empresas obligadas no enviaran el informe, la Dirección Regional del Trabajo invitará a las mismas a hacerlo en un plazo de sesenta días. En caso de incumplimiento, se aplicarán las sanciones a que se refiere el art. 11 del Decreto n.º. 520 del Presidente de la República, de 19 de marzo de 1955<sup>70</sup> (art. 46. 4 CIOHM), cuyo apartado 1 prevé una multa administrativa, escasamente disuasoria, de doscientas mil a un millón de liras. Si el incumplimiento continúa por más de 12 meses, se procederá a ordenar la suspensión por un año de los beneficios contributivos disfrutados por la empresa (art. 46. 4 CIOHM). La Inspección Nacional del Trabajo fiscalizará la veracidad de los informes y, en caso de informe falso o incompleto, se prevé la aplicación de una multa administrativa de 1.000 a 5.000 euros (art. 46. 4 bis CIOHM).

### **3.2. La ampliación de la noción de discriminación.**

La noción de discriminación se contiene en los arts. 25 y 26 CIOHM, habiendo sido recientemente reformada por la Ley n.º. 162, de 5 de noviembre de 2021. Una de las modificaciones ha consistido en añadir, tras la palabra “discriminar”, la expresión “los candidatos y candidatas en fase de selección de personal” en los apartados 1 (discriminación directa) y 2 (discriminación indirecta) del art. 25 CIOHM, reafirmando lo ya señalado en el art. 27.1 CIOHM, que extiende la prohibición de discriminación a los criterios de selección tanto en las fases anteriores al establecimiento de la relación laboral, como en las de promoción<sup>71</sup>.

Otra novedad es la inclusión en el concepto de discriminación indirecta (art. 25.2 CIOHM) de “los cambios organizativos o los que afecten al tiempo de trabajo” aparentemente neutrales, pero que puedan colocar a las personas candidatas en la fase de selección y a las personas trabajadoras de un sexo determinado, en una posición de particular desventaja en comparación con las personas trabajadoras del sexo opuesto; así como la incorporación de una expresión similar –“cualquier cambio en la organización, condiciones y horarios de trabajo”-, en los términos que se indican en el párrafo siguiente, en el nuevo apartado 2-bis del art. 25 CIOHM. La novedad legislativa permitirá la valoración judicial, a la luz de la nueva definición de la discriminación indirecta, de traslados individuales, modificaciones de horarios, e introducción del trabajo nocturno o a turnos<sup>72</sup>.

Especialmente relevante ha sido la adición del apartado 2-bis al art. 25 CIOHM, para incluir en el concepto de discriminación indirecta cuestiones relativas a la conciliación entre el trabajo y el cuidado. De este modo, dicho concepto ahora también se extiende a

---

<sup>70</sup> Véase, <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:presidente.repubblica:decreto:1955-03-19:520~art11>, en línea, consultado el 16 de noviembre de 2022.

<sup>71</sup> En este sentido, SCARPONI, S., “Legge n. 162/2021 “Modifiche al Codice di Pari Opportunità”: un tassello importante verso l’eguaglianza uomo-donna nel lavoro”, cit.

<sup>72</sup> SCARPONI, S., “Legge n. 162/2021 “Modifiche al Codice di Pari Opportunità”: un tassello importante verso l’eguaglianza uomo-donna nel lavoro”, cit.

cualquier cambio en la organización, condiciones y horarios de trabajo que, por razones de género, edad, necesidades de cuidado personal o familiar, embarazo, así como la maternidad o la paternidad, incluida la adopción, o en virtud de la titularidad y ejercicio de los derechos conexos, coloque a la persona trabajadora en posición de desventaja frente a la generalidad de las personas trabajadoras; le limite sus oportunidades de participación en la vida o en las opciones de la empresa; o le limite el acceso a los mecanismos de promoción y de desarrollo de la carrera profesional.

### **3.3. Los permisos de maternidad y de paternidad y la licencia parental.**

El Decreto Legislativo 151/2001 de 26 de marzo, denominado *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita'*<sup>73</sup>, regula los permisos de trabajadores y trabajadoras en situación de maternidad y paternidad en caso de hijos/as naturales y de adopción y acogimiento, así como el apoyo económico por maternidad y paternidad (art. 1). La norma, que ha sufrido numerosas modificaciones, diferencia entre la abstención obligatoria del trabajo para las madres -permiso de maternidad- y para los padres -permiso de paternidad-, y la abstención voluntaria -permiso parental-, que puede ser disfrutada tanto por la madre como por el padre.

En el caso de las madres trabajadoras, el período de abstención obligatoria -*congedo di maternita'*- es de cinco meses, los cuales suelen distribuirse de forma que dos meses se disfruten antes de la fecha prevista para el parto y tres meses después del mismo (art. 16.1). Como excepción a la regla general, se reconoce a las trabajadoras el derecho a abstenerse de trabajar exclusivamente dentro de los cinco meses siguientes al nacimiento, si se certifica médicamente que esta opción no daña la salud de la mujer embarazada ni de la criatura (art. 16.1.1). En el supuesto de interrupción espontánea o terapéutica del embarazo después del día 180 de gestación, así como en caso de muerte del hijo o la hija al nacer o durante licencia de maternidad, las trabajadoras tienen derecho a reanudar la actividad laboral en cualquier momento, preavisando con diez días de antelación a la empresa, si esta opción no perjudica su salud según criterio médico (art. 16.1. bis). En caso de adopción o acogimiento en el ámbito nacional, la mujer trabajadora tiene derecho al permiso durante los 5 meses siguientes a la entrada de la persona menor en la familia; si fuera internacional, el permiso puede ser utilizado con anterioridad, durante el período de permanencia en el extranjero requerida para el encuentro con la persona menor (art. 26). Durante todo el período de la licencia, las trabajadoras tienen derecho a una asignación diaria igual al 80 % de su salario (art. 22.1), merma de ingresos que se produce en un momento en el que aumentan los gastos familiares y que solo sufren las mujeres, pues, como se verá, el permiso de paternidad se remunera con una asignación equivalente al 100% del salario.

---

<sup>73</sup> <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2001;151~art28!vig=>, en línea, consultado el 17 de noviembre de 2022.

En caso de muerte, enfermedad grave o abandono por parte de la madre, custodia en exclusiva del padre, y cuando la madre es trabajadora por cuenta propia, se reconoce al padre trabajador un permiso de paternidad alternativo *-congedo di paternita' alternativo-*, en virtud del cual este tiene derecho a abstenerse de trabajar durante la fracción de permiso de maternidad que le faltara por disfrutar a la madre (art. 28), y con el mismo tratamiento económico que este (art. 29.2). Asimismo, el permiso por adopción o acogimiento que no sea solicitado por la trabajadora corresponde, en las mismas condiciones, al trabajador, aunque la madre no sea trabajadora (art. 31).

Fue la Ley 92/2012, de 28 de junio, la que introdujo el permiso de paternidad propiamente dicho en Italia<sup>74</sup>, si bien de forma experimental para el año 2013. En la actualidad, habiendo sido acomodada su regulación a la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional, el Decreto Legislativo 151/2021, de 26 de marzo, reconoce al padre trabajador un exiguo permiso obligatorio de diez días hábiles, no divisible por horas, que puede utilizar, incluso de forma discontinua, desde los dos meses anteriores a la fecha presunta del parto y dentro de los cinco meses siguientes al mismo, aunque la criatura fallezca, pudiendo coincidir con el permiso de maternidad. En caso de parto múltiple, la duración del permiso se prolonga veinte días hábiles. La licencia también se aplica en caso de adopción o acogimiento (art. 27.bis). Durante todo el período se reconoce una asignación diaria equivalente al 100 % del salario (art. 29.1), lo que supone un claro tratamiento ventajoso para los padres trabajadores, que no sufren merma económica alguna durante el disfrute del permiso, a diferencia de las madres trabajadoras, que dejan de percibir una cantidad equivalente al 20% de su salario.

Por último, también se reconoce al padre y a la madre el derecho voluntario a un máximo de 11 meses de permiso parental *-congedo parentale-*, para ser distribuido entre ambos durante los primeros 12 años del hijo o la hija, para su cuidado. Se podrá disfrutar -de forma continua o discontinua-, por parte de la madre, de hasta un máximo de seis meses de permiso, y de siete por parte del padre, debiendo respetarse el límite máximo en conjunto de 11 meses. Dicho período de 11 meses podrá ser disfrutado por un solo progenitor cuando este tenga la patria potestad en exclusiva (art. 32). Hasta el duodécimo año de vida de la persona menor, cada progenitor tiene derecho a una indemnización equivalente al 30 por ciento de su salario, pero solo durante tres meses del permiso, siendo esta intransferible. La indemnización se percibirá durante 9 meses en caso de progenitores solteros (art. 34).

---

<sup>74</sup> La Ley de reforma laboral Monti/Fornero (puede verse en, <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2012-06-28:92>, en línea, consultado el 16 de noviembre de 2022)- reconoció al padre trabajador -de forma experimental para el período 2013-, durante los 5 meses siguientes al nacimiento de la criatura: a) un día de permiso obligatorio, como derecho autónomo respecto al de la madre; b) dos días de permiso voluntario, como sustitución del permiso de la madre, que renunciaba al mismo. Ambos permisos se indemnizaban al 100% de la retribución.

#### 4. Igualdad de género en materia de pensiones.

En Italia, la brecha de género en pensiones es alta; se sitúa en torno al 34%<sup>75</sup>, agravándose en el sur del país, lo que contrasta, como ya se ha señalado, con su baja brecha salarial del 4,2%. Las razones de aquella son múltiples y están conectadas con los arraigados roles culturales que vinculan a las mujeres al trabajo doméstico y de cuidado<sup>76</sup>, y las alejan del mercado laboral y de los ámbitos donde se toman las decisiones. Las causas directas más importantes de la brecha de género en las pensiones son la menor inserción laboral femenina (la brecha de género en el empleo es del 19,2%), su mayor precariedad laboral, y la brecha de género salarial. De este modo, las mujeres italianas -como ocurre en casi toda la UE- trabajan menos años y menos horas al año, y se les paga menos por hora trabajada que a los hombres<sup>77</sup>. Como cotizan menos tiempo y por una menor cuantía, sus pensiones son más bajas.

Para darle un vuelco a esta situación es necesario, de un lado, revisar la división de roles entre hombres y mujeres, tanto en lo que se refiere al ámbito de los procesos de toma de decisiones como en la regulación y distribución del trabajo doméstico y de cuidados<sup>78</sup> (materia, esta última, sobre todavía le queda a Italia un amplio recorrido); y, de otro, incorporar la perspectiva de género en la regulación del sistema de pensiones. Respecto de este aspecto, procede recordar que, en el contexto de la crisis económica de 2008, el art. 24 del Decreto-Ley 201/2011 (*Riforma Fornero*) llevó a cabo una revisión integral del sistema de pensiones italiano que buscaba una mayor correspondencia entre las cotizaciones efectuadas y la cuantía de las pensiones<sup>79</sup>, propósito que, al traducirse en un endurecimiento de los requisitos de acceso y cálculo de la cuantía, y en un ajuste de las mismas a la esperanza de vida, perjudicaba especialmente a las mujeres, al ser sus carreras de cotización más cortas y precarias que las de los hombres. El citado Decreto-Ley, por una parte, aumentó progresivamente la edad de jubilación, quedando establecida en los 67 años a partir de 1 de enero de 2019, a la vez que fijó la carencia en 20 años de cotización; y, por otra, redefinió las condiciones para acceder a la jubilación anticipada, elevando el requisito previamente previsto de 40 años de cotización, a 42 años y 10 meses para los hombres, y a 41 años y 10 meses para las mujeres.

---

<sup>75</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>, cit.

<sup>76</sup> Véase, ELMO, M. G., “La brecha de género de las pensiones en Italia y la (difícil) conciliación vida-trabajo”, en AAVV, *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible: III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, Vol. 1, 2019, pp. 551-556.

<sup>77</sup> En este sentido, SIGNORINI, E., “Un análisis con perspectiva de género de las pensiones en Italia”, en (María del Carmen López Anierte y Belén García Romero, dir.) *Envejecimiento, cuidados y dependencia : hacia una protección social con perspectiva de género*, Aranzadi Editorial, Pamplona, 2020, pp. 245 y ss.

<sup>78</sup> SIGNORINI, E., “Un análisis con perspectiva de género de las pensiones en Italia”, cit, pp. 245 y ss.

<sup>79</sup> FAGGIONI, C., “Introducción al Derecho italiano de Seguridad Social”, *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, Vol. XIII, 2021, p. 137. Puede verse en, <http://acdct.es/wp-content/uploads/2022/09/07-faggioni-acdct-xiii-2021.pdf>, en línea, consultado el 18 de noviembre de 2022.

El Decreto-Ley nº 4, de 28 de enero de 2019, de disposiciones urgentes sobre renta básica y pensiones<sup>80</sup>, suavizó para algunos colectivos los efectos de la *Riforma Fornero*, mediante la introducción de nuevas instituciones (la denominada Cuota 100), la ampliación de otras ya existentes (como la Opción Mujer) y la exclusión hasta 2026 del ajuste a la esperanza de vida de los requisitos de cotización necesarios para acceder a la pensión de jubilación anticipada.

La Opción Mujer fue introducida de forma experimental por la Ley nº 243, de 23 de agosto de 2004<sup>81</sup>. Esta norma permitía a las trabajadoras que, a 31 de diciembre de 2015, hubieran acumulado 35 años de cotización y 57 años de edad, en el caso de las asalariadas, y 58 años, en el de las autónomas, acceder a la jubilación anticipada con una reducción de la cuantía de la pensión. Esta vía, inicialmente poco ejercitada, vio incrementada su utilización tras la *Riforma Fornero* de 2011 que, como se ha señalado, endurecía considerablemente los requisitos de acceso a la pensión de jubilación. El Decreto-Ley nº 4, de 28 de enero de 2019, amplió la posibilidad de acogerse a la Opción Mujer a las trabajadoras que, a 31 diciembre de 2018, hubieran alcanzado un periodo de cotización igual o superior a 35 años y una edad igual o superior a 58 años (asalariadas) o a 59 años (autónomas). El citado plazo fue ampliado, posteriormente, por la Ley de presupuestos para 2022 (Ley 234/2021).

## VII. La igualdad de género en el derecho social español.

### 1. Marco normativo, situación actual y perspectivas de futuro.

El camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres en España, iniciado con la II República, se vio truncado por la irrupción de la dictadura franquista. El régimen dictatorial recuperó el modelo social y cultural basado en la preeminencia masculina y en el confinamiento de las mujeres en el hogar. La normativa laboral y los seguros sociales tenían como prototipo de sujeto destinatario al hombre, quedando las -pocas- mujeres trabajadoras privadas de normas dirigidas a proteger sus circunstancias biológicas, evitar la discriminación laboral, y prevenir los riesgos laborales a los que se encontraban especialmente expuestas.

Esta situación empezó a cambiar con la entrada en vigor de la Constitución de 1978 (CE), donde la igualdad adquiere una triple consideración, como valor superior del ordenamiento jurídico (art. 1.1), principio/derecho fundamental (art. 14), y mandato a los poderes públicos para la consecución de la igualdad real y efectiva (art. 9.2); y del Estatuto de los Trabajadores de 1980, que, entre otras medidas, reconoció el derecho a la

<sup>80</sup> <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2019:4>, en línea, consultado el 18 de noviembre de 2022. Sobre esta reforma puede verse, *in extenso*, CASALE, D., "La reforma del sistema de pensiones italiano de 2019: ¿un empeoramiento de la insostenible desigualdad del sistema de protección social?", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, nº 22 (1er Trimestre 2020), pp. 185 y ss.

<sup>81</sup> <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2019:4>, en línea, consultado el 18 de noviembre de 2022.

no discriminación por razón de sexo (art. 4.2.c), declaró nulos y sin efecto las normas, pactos y decisiones empresariales discriminatorias (art. 17.1), y proclamó la igualdad de remuneración por razón de sexo (art. 28).

Tras la aprobación de la CE, las normas internas más relevantes que, junto al ET -en sus distintas versiones, hasta el vigente texto refundido de 2015-, contienen preceptos dirigidos a la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en el ámbito laboral y de las prestaciones sociales, son las siguientes: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH); el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS); la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL); el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP); el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Con la finalidad de lograr la igualdad real y efectiva de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, en materia laboral y prestacional, dichas normas contemplan: a) la prohibición de la discriminación directa e indirecta; b) la inclusión en los convenios colectivos de medidas encaminadas a garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres; c) la negociación de planes de igualdad en empresas y administraciones públicas, lo que implica la negociación de un diagnóstico de situación; d) herramientas para eliminar la brecha salarial -entre las que se encuentra el registro retributivo obligatorio- y prestacional; e) medidas y procedimientos para prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo; f) mecanismos de protección frente a decisiones y actuaciones empresariales discriminatorias; g) medidas laborales y de Seguridad Social para la protección frente a las situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia; h) la configuración de prestaciones dirigidas a paliar la crisis de cuidados derivadas de la salida de las mujeres del ámbito doméstico; i) el impulso de la corresponsabilidad, primero, permitiendo el disfrute compartido de la prestación por maternidad, más tarde, mediante la configuración de una prestación de paternidad de corta duración y, en la actualidad, con el reconocimiento en 2019, a hombres y mujeres, de permisos y prestaciones de igual duración -16 semanas- e intransferibles, por nacimiento y cuidado de menores, y remunerados con un subsidio equivalente al 100% del salario; y j) la adopción de medidas compensatorias para reducir la brecha prestacional de género.

Estas y otras medidas, con sus luces y sombras, han situada a España en la vanguardia de los países de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Como se adelantaba en las primeras páginas, con 74,6 puntos en último índice europeo de igualdad de género, este país se encuentra por encima de la media de la UE (68,6), y ocupa el sexto puesto entre los países de la misma. Ello, no obstante, España todavía tiene un amplio margen

de mejora en los indicadores trabajo y dinero. Persisten, en efecto, las brechas de género de empleo, del 10,6 % (datos de 2021), siendo la media de la UE del 10,8 %<sup>82</sup>; la salarial, cifrada en el 9,4 % (datos de 2020), algo por debajo de la media de la UE (13%)<sup>83</sup>; y la de pensiones, situada en torno al 30% (datos de 2019), y muy cercana a la media de la UE ( 29%)<sup>84</sup>. Estos datos demuestran que la igualdad real y efectiva de derechos y de oportunidades entre mujeres y hombres, en materia laboral y de Seguridad Social, sigue sin alcanzarse. En ello inciden diferentes factores, entre los que cabe destacar: 1) la brecha de género en el trabajo de cuidados no remunerado; 2) la segregación sexual del trabajo, propiciada por la persistencia de estereotipos de género que concentran la actividad laboral de las mujeres en sectores con bajas retribuciones -como la hostelería o el trabajo de limpieza y cuidados-, y que les dificultan ascender a puestos directivos; 3) la mayor precariedad del trabajo femenino, con mayor tasa de temporalidad y de trabajo a tiempo parcial; 4) el diseño androcéntrico del Derecho; 5) y la falta de enfoque de género en sujetos y órganos que lo interpretan y aplican.

En cuanto a las perspectivas de futuro, cabe destacar que, al igual que en Italia, en España, la igualdad de género constituye uno de los cuatro ejes transversales del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para superar los efectos de la pandemia - junto con la transición ecológica, la transformación digital, y la cohesión territorial y social-, debiendo, por ello, ser evaluado con perspectiva transversal de género<sup>85</sup>. El plan se estructura en 30 componentes, uno de los cuales son las "Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo", donde se contemplan medidas para eliminar la brecha de género. Por su parte, el II Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, presentado en marzo de 2022, marca las líneas de actuación para los próximos años. El mismo se estructura en torno a cuatro ejes: 1) buen gobierno, con el que se pretende conseguir que todas las políticas públicas tengan perspectiva de género; 2) economía para la vida y el reparto justo de la riqueza, que incluye medidas por el empleo y la reducción de las brechas salarial y de pensiones, así como en materia de corresponsabilidad de los cuidados; 3) vidas libres de violencia machista para las mujeres, con el objetivo de erradicar todas las formas de violencia; y 4) ejercicio efectivo por parte de las mujeres de sus derechos en todos los ámbitos de la vida.

En las páginas que siguen, el presente estudio se centrará en las medidas de igualdad más peculiares del ordenamiento social español respecto del italiano: los planes de igualdad y

---

<sup>82</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_30/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_30/default/table?lang=en), cit.

<sup>83</sup> <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200227STO73519/brecha-salarial-de-genero-en-europa-hechos-y-cifras-infografia>, cit.

<sup>84</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203->, cit.

<sup>85</sup> Las *Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiables en el marco del Plan a Recuperación, Transformación y Resiliencia* (2021), del Ministerio de Igualdad, pueden verse en <https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/en-destacado/docs/Guia.PerspectivaDeGenero.PRTR.WEB.pdf>, en línea, consultado el 18 de noviembre de 2022. Como se recuerda en las Guías, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) canalizará hacia España 140.000 millones de euros de fondos comunitarios hasta 2026, de los que se estima que algo más de la cuarta parte tendrán un impacto directo sobre la reducción de las brechas de género.

el permiso de nacimiento y cuidado de menores. Por último, se dedicará un apartado a estudiar la problemática la (des)igualdad de género en materia de pensiones.

## 2. Los planes de igualdad.

Si hubiera que destacar una figura singular del ordenamiento laboral español respecto del italiano, habría que referirse necesariamente a los planes de igualdad en las empresas, previstos en la LOIMH (arts. 45 a 49). Esta Ley supuso un gran avance en el camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres; sin embargo, las medidas originarias venían resultando insuficientes en el ámbito laboral, lo que motivó la aprobación del RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este RDL, entre otras previsiones, contempla, de un lado, el aumento progresivo de las empresas afectadas por la obligación legal de negociar un plan de igualdad, de forma que tal exigencia se extiende hoy a las empresas que empleen a 50 o más personas; y la obligatoriedad de que todas las empresas, independientemente de su tamaño, cuenten con un registro retributivo. El art. 46.6 LOIMH remite al desarrollo reglamentario “el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso”. Completan esta regulación el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres .

Conforme al art. 46 LOIMH, párrafo primero, “los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Aquellos habrán de fijar “los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados” (46.2 LOIMH, párrafo segundo)<sup>86</sup>. Los planes de igualdad tienen, pues, una dimensión estratégica; señalan objetivos y procedimientos, relegando las reglas imperativas, lo que puede limitar su efecto transformador<sup>87</sup>.

El procedimiento de negociación de los planes de igualdad<sup>88</sup>, en aquellos aspectos no expresamente tratados en el RD 901/2020, es el establecido en el art. 89 ET (art. 5.2),

---

<sup>86</sup> Para una visión práctica de las cuestiones jurídicas planteadas en la materia, véase, F. CAVAS MARTÍNEZ (dir.), F.M. FERRANDO GARCÍA (dir.), M. M. RODRÍGUEZ EGÍO (coord.), *Guía práctica de planes de igualdad para empresas privadas y públicas*, Laborum, Murcia, 2022.

<sup>87</sup> En este sentido, CABEZA PEREIRO, J., “Los planes de igualdad: Balance y cambios normativos”, *Revista Derecho social y empresa*, n.º. 12, 2020, p.12.

<sup>88</sup> Para facilitar la negociación de los planes de igualdad, el Ministerio de Igualdad ha elaborado una Guía para la elaboración de los mismos. Puede verse en: [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia\\_pdi.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf), en línea, consultado el 19 de noviembre de 2022.

remisión que evidencia que los mismos tienen naturaleza de convenio colectivo; requieren, pues, de negociación y aprobación, so pena de nulidad, según ha precisado el TS<sup>89</sup>. Dicha negociación se llevará a efecto en el seno de una comisión negociadora, en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras (art. 5.1 RD 901/2020); en coherencia con lo anterior, el TS ha declarado que son nulos los planes de igualdad negociados y aprobados tanto por una comisión *ad hoc*<sup>90</sup>, como por la comisión de seguimiento del plan anterior<sup>91</sup>. Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las representaciones, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral (art. 5.4 RD 901/2020).

El diagnóstico de situación -regulado en el art. 7 RD 901/2020 y en su Anexo- es la primera fase de la negociación del plan de igualdad. Consiste en la toma y recogida de los datos que permitan identificar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El diagnóstico permitirá obtener la información necesaria para diseñar y establecer las medidas evaluables que han de adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Serán diagnosticadas, al menos, las materias enumeradas en el artículo 46.2 LOIMH, incluyendo datos desagregados por sexo sobre las cuestiones que se señalan a continuación, y siguiendo las indicaciones del Anexo del RD 901/2020. A) Selección y contratación, formación y promoción, lo que incluye, entre otros aspectos, los datos sobre ingresos, ceses, criterios, lenguaje y contenido de las ofertas de empleo. B) Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas: la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos al salario base y complementos salariales y extrasalariales, diferenciando entre unos y otros, su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo<sup>92</sup>. Asimismo, formarán parte del diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva. C) Condiciones de trabajo: ello incluye, entre otras materias, jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, prevención de riesgos laborales, intimidad, sistema de clasificación profesional y promoción, suspensiones y extinciones contractuales, permisos y excedencias, ausencias no justificadas, movilidad funcional y geográfica, y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. D) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, lo

<sup>89</sup> Véase la STS (Sala de lo Social) de 13 de septiembre 2018 (Rec. 213/2017).

<sup>90</sup> STS (Sala de lo Social) de 26 de enero de 2021 (Rec. 50/2020).

<sup>91</sup> STS (Sala de lo Social) de 25 de mayo 2021 (Rec. 186/2019).

<sup>92</sup> El Instituto de las mujeres ha elaborado una Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género (que no sustituye a la Herramienta de Registro Retributivo ex art. 5.3 RD 901/2020). Puede verse en, <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>, en línea, consultado el 19 de noviembre de 2022.

que exige incluir datos, entre otros aspectos, sobre medidas implantadas y permisos y excedencias del último año. E) Infrarrepresentación femenina: se deberá informar sobre la distribución de la plantilla, en los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo, para identificar la eventual existencia de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical); y, además, se habrá de medir el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal). F) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: el diagnóstico deberá realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos. El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad (art. 46.2 LOIMH)<sup>93</sup>.

Como se ha adelantado, el registro salarial y a la auditoría retributiva -regulados en el RD 902/2020-, forman parte del diagnóstico. El registro y la auditoría responden a la realización del principio de igualdad retributiva contemplado en el art. 28.1 ET, donde, en cumplimiento de la normativa de la UE y de la OIT, se obliga a las empresas a pagar una misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, por la prestación de un trabajo de igual valor, “sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”, a la vez que se precisa que un trabajo tendrá igual valor que otro “cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes” (art. 28.1 ET, párrafo segundo)<sup>94</sup>.

Procede recordar que la brecha salarial de género, en España, está cifrada en el 9,4%. Habida cuenta que sin transparencia salarial no es posible visibilizar y superar la desigualdad retributiva, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución y sobre sus distintos elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución, e identificar, en su caso, discriminaciones directas e indirectas, debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo (art. 3 RD 902/2020). El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los siguientes instrumentos: los registros retributivos; la auditoría retributiva; el sistema de valoración de puestos de trabajo y el derecho de información de las personas trabajadoras.

---

<sup>93</sup> El Instituto de las Mujeres ha publicado dos modelos de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo: uno para empresas que elaboren un plan de igualdad (obligatorio o voluntario); y otro para empresas de menor tamaño que carezcan de plan de igualdad. Pueden verse en, <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/AcosoSexualAcosoRazonGenero.htm>, en línea, consultado el 19 de noviembre de 2022.

<sup>94</sup> El art. 4.2 RD 902/2020 concreta los conceptos del párrafo segundo del art. 28.1 ET

Todas las empresas, previa consulta de la representación legal de las personas trabajadoras, deben elaborar un registro retributivo, donde se incluyan “los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor” (art. 28.2 ET, desarrollado por el RD 902/2020)<sup>95</sup>. Cuando el promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en un veinticinco por ciento o más, “el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”, pero solo si cuenta con, al menos, cincuenta personas trabajadoras, y tiene, por tanto, la obligación legal de elaborar un plan de igualdad (art. 28.3 ET). Ninguna obligación se impone, en este sentido, a las empresas de menor tamaño.

El derecho de información sobre el contenido del registro se contempla en el art. 28.2, segundo párrafo, ET, desarrollado en el art. 5.3 RD 902/2020, donde se distinguen dos situaciones. Por una parte, en empresas sin representantes legales, el derecho se reconoce a cualquier persona trabajadora, quien podrá solicitar a la dirección de la empresa que le informe de las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y al sistema de clasificación aplicable. Y, por otra parte, en empresas con representantes, el derecho se reconoce a tal representación, la que, en este caso, sí podrá conocer el contenido íntegro del registro, lo que incluye todos los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en dicho registro, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y al sistema de clasificación aplicable y cruzadas por sexo. La normativa interna española va más allá de la propuesta de Directiva europea sobre transparencia salarial, cuando aquella, a diferencia de esta, obliga a todas las empresas a elaborar un registro retributivo; pero, al mismo tiempo, es menos ambiciosa que la propuesta de Directiva<sup>96</sup>, cuando no reconoce un derecho individual de información a las personas trabajadoras en empresas con representantes legales.

A diferencia del registro salarial, que es obligatorio en todas las empresas independientemente de su tamaño, solo aquellas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva (regulada en los arts. 7-8 RD 902/2020)<sup>97</sup>.

---

<sup>95</sup> El Ministerio de igualdad ha publicado una herramienta y una guía de uso para elaborar el registro retributivo, de acuerdo con lo previsto en el RD 902/2020. Puede verse en, <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>, en línea, consultado el 19 de noviembre de 2022.

<sup>96</sup> Véase el art. 7 de la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo para reforzar la aplicación del principio de igual salario por igual trabajo o trabajo de igual valor entre hombres y mujeres a través de medidas de transparencia retributiva y mecanismos para su efectivo cumplimiento (COM/2021/93 final). Puede verse en, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093>, cit.

<sup>97</sup> La Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género de los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y de Economía Social, publicada en junio de 2022, detalla los pasos que se han de seguir para elaborar las auditorías retributivas, así como su contenido. Puede verse en, [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/guia\\_AR\\_GENERO.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/guia_AR_GENERO.pdf), en línea, consultado el 19 de noviembre de 2022.

Corresponde a la comisión negociadora del plan de igualdad la confección del diagnóstico negociado de la auditoría retributiva, y del plan de actuación correspondiente. Previamente, la empresa deberá haber elaborado el registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo<sup>98</sup>. La auditoría tiene como objeto, de un lado, obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; y, de otro, evitar, corregir y prevenir obstáculos en aras a garantizar la igualdad retributiva.

De acuerdo con los resultados del diagnóstico, el plan de igualdad contendrá las medidas que sean necesarias para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el ámbito de la empresa. Su contenido mínimo viene establecido en el art. 8 RD 901/2020<sup>99</sup>, y su duración será determinada, en su caso, por las partes negociadoras, no pudiendo ser superior a cuatro años (art. 9 RD 901/2020). El seguimiento y la evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad se realizarán de forma periódica, conforme al plan de actuaciones previsto, debiéndose llevar a cabo, al menos, una evaluación intermedia y otra final (art. 9 RD 901/2020). Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, lo que permite el acceso público a su contenido (art. 11 RD 901/2020).

El art. 7.13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) tipifica como infracción grave no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la LOIMH, el ET o el convenio colectivo que sea de aplicación, siendo sancionable con una multa de escasa cuantía, que puede oscilar entre los 751 y los 7.500 euros [art 40.1 b) LISOS]. Mayor sanción reciben, al estar tipificadas como infracciones graves, las decisiones “unilaterales de la empresa (...) favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo (...), así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”

---

<sup>98</sup> Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen tres criterios: adecuación, totalidad y objetividad (véase art. 4.4 RD 902/2020). En cumplimiento del mandato previsto en la disposición final primera del RD 902/2020, se ha elaborado y publicado una Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo, que puede verse en <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>, en línea, consultado el 19 de noviembre de 2022.

<sup>99</sup> El contenido mínimo de los planes de igualdad *ex* art. 8 RD 901/2020 es el siguiente; a) Determinación de las partes. b) Ámbito personal, territorial y temporal. c) Informe del diagnóstico. d) Resultados de la auditoría retributiva. e) Objetivos cualitativos y cuantitativos. f) Medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como el diseño de indicadores para determinar su evolución. g) Medios y recursos, materiales y humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas y objetivos. h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan. i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad. k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

(art. 8.12 LISOS). En este caso, la multa la multa, dependiendo de su graduación, puede oscilar entre los 7.501 y los 225.018 euros [art 40.1 b) LISOS].

La figura que, en el ordenamiento laboral italiano, guarda un cierto paralelismo con los planes de igualdad, o al menos, con el diagnóstico de situación de los mismos, es el informe bienal sobre la situación del personal masculino y femenino que deben elaborar las empresas con más de 50 personas trabajadoras. Pero, a diferencia de los planes de igualdad, de un lado, dicho informe no es negociado, sino elaborado unilateral y telemáticamente por la empresa en la web del Ministerio de Trabajo; y, de otro, aquel no se acompaña de medidas concretas encaminadas a eliminar las desigualdades o discriminaciones detectadas. Y, es que, en lugar de un plan negociado con la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa para la consecución de objetivos en materia de igualdad, previo diagnóstico de situación, el Derecho italiano contempla un sistema de incentivos en favor de las empresas virtuosas, través de una certificación en igualdad y un premio a la igualdad. No está previsto, por otra parte, en Italia, ningún sistema de transparencia salarial en beneficio de las personas trabajadoras que permita conocer la existencia de sesgos de género en la retribución, lo que dificulta la reclamación judicial. Por lo demás, los incumplimientos empresariales relacionados con el informe de situación del personal –de modo similar a como sucede en España respecto de los planes de igualdad- se sancionan con multas de poca cuantía, resultando escasamente disuasorias.

### **3. Hacia la conciliación corresponsable: el permiso de nacimiento y cuidado de menor.**

En España, hasta la aprobación de la LOIMH en 2007, que reconoció un breve permiso voluntario de paternidad de 13 días de duración, solo la madre trabajadora tenía derecho a suspender su contrato de trabajo en caso de parto. Es cierto que, desde 1989, esta podía ceder parte del período de descanso al padre; pero tal cesión –de hasta 10 de las 16 semanas del permiso por maternidad- solo se podía materializar en caso de que la madre optara por la misma, al ser esta la titular originaria del derecho a la suspensión. Ello, no obstante, el disfrute compartido del permiso por maternidad tuvo escasos efectos prácticos, siendo la madre la que, en el 99 % de los supuestos, disfrutaba del permiso en su integridad.

A lo largo del año 2018, la corresponsabilidad en el cuidado de menores se fue abriendo paso: 1) En abril, el TC admitió a trámite el recurso de amparo de un padre apoyado por la PPIINA (Plataforma Permisos Iguales Intransferibles por Nacimiento y Adopción), en el que se solicitaba el reconocimiento de la prestación de paternidad en términos equiparables a la de maternidad. 2) En junio, el pleno del Congreso aprobó la toma en consideración de una proposición de ley que contemplaba permisos y prestaciones iguales e intransferibles para ambas personas progenitoras, de 16 semanas de duración. 3) En julio, la LPGE 2018 amplió la duración de la protección por paternidad de cuatro a cinco semanas. 4) Y, en octubre, la Ministra de Política Territorial y Función Pública firmó un acuerdo con los sindicatos CCOO, UGT, CSIF y CIGA para ampliar progresivamente, en

el ámbito de la Administración General del Estado, el permiso de paternidad hasta las 16 semanas, equiparándolo al de maternidad.

Pero, el camino hacia la corresponsabilidad todavía encontraría algunas resistencias. El recurso de amparo apoyado por la PPIINA fue desestimado por la STC 111/2018 de 17 de octubre, dictada por el Pleno (integrado por 9 hombres y 2 mujeres, una de las cuales emitió un voto particular). En ella, el TC confirma su doctrina constitucional anterior<sup>100</sup>, conforme a la cual, la finalidad de la protección por maternidad es preservar la salud de la trabajadora y tutelar las “particulares relaciones entre la madre y su hijo”; y, en coherencia con este planteamiento, concluye que la normativa cuestionada no lesiona el derecho a la igualdad ante la ley porque la finalidad de la protección por paternidad es la de “favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral”, y, por tanto, distinta a la de la protección por maternidad. Estos argumentos evidencian que la STC 111/2018 asume estereotipos sexistas y adolece de una clara falta de perspectiva de género, como puso de manifiesto la magistrada María Luisa Balaguer, en su voto particular, en el que aprecia discriminación indirecta por razón de sexo en la regulación de la protección por maternidad y paternidad. Los argumentos expresados en dicho voto particular son sólidos: “Ni la finalidad exclusiva del permiso de maternidad es la recuperación física de la madre, ni la finalidad del de paternidad es (solo) la conciliación” (...). “No se trata únicamente de asegurar al padre el disfrute de “su” derecho a conciliar (...) sino de repartir entre el padre y la madre el coste laboral que la decisión de tener descendencia” (...). “La Sentencia ignora que existe un efecto claro de discriminación indirecta de las mujeres, asociado al hecho de la maternidad” (...). “Un Tribunal Constitucional de este siglo debería haber reconocido la necesaria evolución de la realidad social, y profundizado en el análisis de los efectos reales de las medidas de protección que aquí se cuestionan”. (...). “Los hijos y las hijas, sobre todo, en franjas de edad muy baja, no son responsabilidad preferente de su madre, ni el vínculo con ella merece un mayor grado de protección que el vínculo paternofamiliar. Esta consideración, implícita en la Sentencia, consolida una división de roles en el cuidado que puede y debe ser revisada, para adaptarla a una visión más actual y coherente con el art. 9.2 CE, de lo que es la igualdad material entre los sexos”.

Finalmente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha configurado el nuevo permiso por nacimiento y cuidado de menores que, mejorando ampliamente las previsiones de la Directiva 2019/1158, sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en lo referente al permiso de paternidad, sitúa a España en la vanguardia de la UE en materia de conciliación corresponsable. Los anteriores permisos y prestaciones por maternidad y paternidad, en caso de nacimiento, se unifican en la nueva figura, para reconocer a ambos progenitores descansos de igual duración, intransferibles y remunerados con subsidios equivalentes al 100% del salario dejado de

---

<sup>100</sup> A tal efecto, el TC se apoya en la STJUE de 12 de julio de 1984, Ulrich Hofmann y Barnier Ersatzkasse, asunto 184/83.

percibir<sup>101</sup>. El nuevo permiso tiene una duración de 16 semanas -extensión idéntica a la del anterior permiso de maternidad-<sup>102</sup>, de las cuales, las 6 semanas ininterrumpidas posteriores al parto son obligatorias. Dicha duración se puede ampliar en casos de discapacidad del hijo o hija, nacimiento múltiple y parto prematuro con falta de peso o necesidad de hospitalización. En los casos de fallecimiento del hijo o hija, en alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, el período de suspensión no se verá reducido para ninguno de los progenitores. Transcurridas las 6 semanas posteriores al parto, el resto del descanso puede disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, y distribuirse a voluntad de las personas progenitoras en períodos semanales que se pueden disfrutar acumulada o interrumpidamente y ejercitarse desde el final de las 6 semanas hasta que la criatura cumpla 12 meses. La madre biológica puede anticipar el ejercicio del descanso no obligatorio hasta 4 semanas antes del parto. De la regulación desaparecen las denominaciones “permiso de maternidad” y “permiso de paternidad” y se sustituyen por una expresión unificadora y neutra “permiso por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses”; simultáneamente, el término padre es sustituido por “progenitor distinto de la madre biológica”, para beneficiar a progenitores del mismo sexo. Por su parte, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la suspensión también tiene una duración de 16 semanas intransferibles para cada adoptante, guardador/a o acogedor/a, ampliándose tal duración en caso de discapacidad de la criatura o de adopción múltiple. Al igual que en el descanso por nacimiento, seis semanas de descanso deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, en este caso, inmediatamente después de la resolución judicial o de la decisión administrativa.

Esta regulación persigue, en primer lugar, que los padres se impliquen en el cuidado de sus hijos e hijas en la misma medida que las madres, y que las mujeres no sufran la discriminación laboral indirecta derivada del efecto *boomerang* de la normativa anterior, que les atribuía el rol de cuidadoras; y, en segundo lugar, pretende poner fin a los problemas planteados por la regulación precedente -compleja, deficiente y contradictoria-<sup>103</sup>, que necesitaba “permitir” el acceso al padre a la prestación de maternidad en determinados supuestos en los que era imposible el disfrute de tal subsidio por parte de

---

<sup>101</sup> Cfr. arts. 48.4,5 y 6 ET y 177 a 180 LGSS. Sobre las especificidades de este permiso en el trabajo autónomo, véase, RODRÍGUEZ EGÍO, M.M., “La corresponsabilidad en el trabajo autónomo: especial atención a la protección por nacimiento y cuidado del menor”, (María del Carmen López Anierte y Belén García Romero dir.), *Envejecimiento, cuidados y dependencia: hacia una protección social con perspectiva de género*, Aranzadi, Pamplona, 2020, pp.101-131.

<sup>102</sup> El Real Decreto-ley 6/2019 previó la ampliación paulatina del permiso correspondiente al progenitor distinto de la madre biológica: 1) A partir de la entrada en vigor del citado Real Decreto-ley, el otro progenitor contaba con un periodo de suspensión total de ocho semanas. 2) A partir de 1 de enero de 2020, el otro progenitor podía disfrutar de un periodo de suspensión total de doce semanas. 3) Desde el 1 de enero de 2021, los permisos de ambos progenitores son iguales (16 semanas).

<sup>103</sup> Un análisis crítico de la normativa anterior puede verse en, LÓPEZ ANIORTE, M.C., “Hacia una regulación no discriminatoria de la protección por nacimiento de hijo o hija”, *Revista española de derecho del trabajo*, nº. 214, 2018, pp. 93-135.

la “cuidadora principal” (fallecimiento, madre trabajadora sin derecho a prestaciones...), con el fin de proteger a la criatura.

Si bien, el nuevo permiso por nacimiento y cuidado de menores supone un gran avance respecto de la regulación anterior, al favorecer la conciliación corresponsable, proteger el interés superior de la persona menor y superar las deficiencias de la normativa anterior, su regulación es mejorable, al menos, en dos aspectos. Es cuestionable, en primer lugar, el carácter voluntario de 10 de las 16 semanas de descanso. En el ámbito laboral, los derechos dispositivos adolecen de gran debilidad, pues la empresa, prevaliéndose de su posición de superioridad, podría imponer la renuncia de los mismos, en perjuicio de los derechos de conciliación y del interés superior de la criatura y sus necesidades de cuidado; más sensible a esta problemática (aunque alejado de la búsqueda de la corresponsabilidad), el ordenamiento italiano configura los permisos de maternidad -de 5 meses- y de paternidad -de 10 días hábiles- como descansos obligatorios en toda su extensión. En cualquier caso, el hecho de que, en España, estos descansos sean intransferibles, remunerados con prestaciones equivalentes al 100 % de la base reguladora de estas, y parcialmente obligatorios, favorece su disfrute por los padres. Es significativo que, en 2022, se registrara un número mayor de prestaciones en favor del “otro progenitor” que de la madre<sup>104</sup> (no se han encontrado datos, desagregados por género, de la duración de los descansos durante el periodo voluntario). A diferencia de este permiso, las excedencias por cuidado de hijo/a, menor acogido/a o familiar, siendo completamente voluntarias y no remuneradas, son descartadas mayoritariamente por los hombres, que solo disfrutaron del 30% del total de las dadas de alta durante 2022<sup>105</sup>.

Y, en segundo lugar, debe subsanarse la desprotección de las familias monoparentales de las que adolece el Real Decreto-ley 6/2019<sup>106</sup>, corregida en parte por el INSS y una corriente de la doctrina judicial. El INSS, mediante un criterio emitido en agosto de 2019, ha reconocido el derecho de estas familias a disfrutar de dos semanas adicionales de permiso retribuido por nacimiento y cuidado de hijo/a o menor con discapacidad, en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple; pero, aquel no ha admitido el derecho de las mismas de acrecer su prestación con la no causada, ni existe una doctrina judicial unánime al respecto<sup>107</sup>. Se está, pues, a la espera de la doctrina unificada del TS y, sobre todo, de una reforma legal en beneficio del interés superior de la persona menor nacida, adoptada o acogida en el ámbito de una familia monoparental.

---

<sup>104</sup> <https://www.inclusion.gob.es/ca/web/guest/w/la-seguridad-social-tramito-473.720-permisos-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-en-2022>, en línea, consultado el 21 de noviembre de 2022.

<sup>105</sup> <https://www.inclusion.gob.es/ca/web/guest/w/la-seguridad-social-tramito-473.720-permisos-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-en-2022>, cit.

<sup>106</sup> Sobre la materia, véase, LÓPEZ CUMBRE, L, “Monoparentalidad: un déficit de cuidado para el menor susceptible de protección”, *Revista española de derecho del trabajo*, 2022, n.º. 258, pp. 239-248.

<sup>107</sup> La STSJ País Vasco (Sala de lo Social) de 6 de octubre 2020 (rec. 941/2020) reconoce el derecho de una madre soltera a acumular 8 semanas adicionales por nacimiento y cuidado de menor, en el entendimiento de que las familias monoparentales tienen derecho a la misma prestación por nacimiento y cuidado de hijos/as que las familias biparentales. Por el contrario, la STSJ Comunidad Valenciana (Sala de lo Social) de 30 de noviembre de 2021 (rec. 2089/2021) considera que, en las familias monoparentales, el progenitor no tiene derecho a acrecer su prestación con la no causada.

Si bien, en España, a día de hoy, no está expresamente regulado el permiso parental como tal, ello no implica el incumplimiento del art. 5.1 la Directiva 2019/1158, sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en el que se contempla un derecho individual de cada uno de los progenitores a disfrutar de un permiso parental de, al menos, cuatro meses antes de que la criatura alcance, como máximo, los ocho años. Ello es así porque el art. 20.6 de la citada Directiva señala que, a efectos del cumplimiento de lo dispuesto -entre otros- en el mencionado art. 5, “los Estados miembros podrán tener en cuenta cualquier período de ausencia del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta, entre otros por permisos de maternidad, paternidad, parental o para cuidadores a que pueda acogerse el trabajador en el ámbito nacional y que supere los estándares mínimos previstos en la presente Directiva”. El permiso por nacimiento y cuidado de menor cumple, pues, los estándares de la Directiva 2019/1158, en lo referente al permiso parental<sup>108</sup>.

#### 4. Igualdad de género en materia de pensiones

La brecha española de género en pensiones, situada en torno al 30%, desde siempre, se ha intentado paliar con medidas compensatorias de tipo coyuntural, como el complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas (art. 60 LGSS), y no con herramientas preventivas<sup>109</sup>, que pudieran incidir en las causas estructurales de esta grave problemática que empobrece a las mujeres de mayor edad.

La tradicional falta de acierto de la normativa de Seguridad Social en sus respuestas a esta brecha prestacional es solo una de las consecuencias de la ausencia de perspectiva de género en el diseño de las prestaciones sociales<sup>110</sup>. Desde su origen, este sector del ordenamiento jurídico ha venido teniendo como referente un modelo masculino de producción y protección que ni propicia la corresponsabilidad ni valora adecuadamente el tiempo dedicado a los cuidados familiares; que no tiene en cuenta la realidad del trabajo de limpieza y cuidados<sup>111</sup>, de carácter penoso, e inadecuado para ser desarrollado a una edad avanzada; o que desconoce la feminización del trabajo a tiempo parcial y sus efectos. Resulta especialmente cuestionable la falta de perspectiva de género en la elaboración del

---

<sup>108</sup>El Anteproyecto de Ley de familias, presentado por el Gobierno el 13 de diciembre de 2022, contempla un permiso parental no retribuido de ocho semanas para progenitores con hijos/as de hasta ocho años; a su vez, crea otros dos permisos retribuidos de cuidados, conforme a lo previsto en la Directiva 2019/1158: uno de cinco días al año, para atender a un familiar hasta segundo grado o a un conviviente, con o sin relación de parentesco, y un permiso por ausencia por fuerza mayor familiar de 4 días al año (puede verse en, <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2022/131222-rp-cministros.aspx>, en línea, consultado el 10 de enero de 2023).

<sup>109</sup> En este sentido se pronuncia la Recomendación 17, dedicada a “Mujeres y Seguridad Social”, del Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo de 2020, Boletín Oficial de las Cortes Generales-Congreso de los Diputados, núm. 175, de 10 de noviembre de 2020.

<sup>110</sup> Sobre la materia, puede verse, MOLINA NAVARRETE, C., “Brechas de género y sistema español de seguridad social: balance crítico y algunas propuestas de corrección”, en *iQual. Revista de Género e Igualdad*, nº. 3, 2020, pp. 2-5, disponible en <https://revistas.um.es/igual/article/view/386571>, en línea, consultado el 10 de enero de 2023.

<sup>111</sup> Véase, RODRÍGUEZ EGÍO, M.M., “La protección social del trabajo al servicio del hogar familiar: cuestiones pendientes para un trabajo decente”, (Belén García Romero y María del Carmen López Anierte, Dir.), *Protección social del trabajo de cuidados*, Aranzadi, 2022, pp. 171-204.

listado de las enfermedades profesionales, y la “masculinización” de los sectores que se benefician de la jubilación a una edad reducida (minería, el trabajo en el mar, la actividad taurina, el trabajo ferroviario...), obviando la dureza de determinados trabajos feminizados (limpiadoras, camareras de piso, cuidadoras...), sometidos a riesgos físicos derivados del sobreesfuerzo y a riesgos psicosociales<sup>112</sup>.

El TJUE, en alguna ocasión, ha propiciado correcciones normativas internas, tras detectar supuestos de discriminación indirecta por razón de género en la legislación de Seguridad Social<sup>113</sup>. Por ello, resulta paradójica la absoluta falta de perspectiva de género de la que adolecen reformas normativas impulsadas, precisamente, por la UE, con el objeto de contrarrestar los efectos de las crisis económicas en el sistema de protección social. En concreto, de la crisis económica de 2008 derivaron recomendaciones de la UE que condujeron a una reforma constitucional que subordina los derechos sociales al principio de estabilidad presupuestaria<sup>114</sup>, y que, teniendo como objeto la reducción del gasto y no la mejora de los ingresos<sup>115</sup>, han endurecido el requisito de carencia de la pensión de jubilación y sus reglas de cálculo; y han determinado el establecimiento de límites al complemento por mínimos, el retraso de la edad de jubilación, o dificultado el acceso a la jubilación anticipada<sup>116</sup>. Todas estas reformas, encaminadas a aumentar la contributividad del sistema, perjudican especialmente a las mujeres por tener carreras de

---

<sup>112</sup> Un claro ejemplo de falta de perspectiva de género en una resolución judicial, puede encontrarse en la STSJ Canarias de 22 de diciembre de 2022 (rec. 1594/2021), que niega la pensión de discapacidad a una víctima de violencia de género con fibromialgia. Considera el órgano judicial que no procede valoración autónoma de la fibromialgia al no tener encaje en las enfermedades contenidas en el RD 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, sino a través de los efectos físicos y/o psíquicos de esta enfermedad. Pero, la sentencia cuenta con un atinado voto particular de la magistrada Gloria Poyatos Matas, que defiende que, en este caso, debe aplicarse el principio de diligencia debida y llevarse a cabo un enjuiciamiento con perspectiva de discapacidad y de género, por la alta feminización de la fibromialgia y por ser la actora víctima de violencia de género, procediendo, en fin, la valoración autónoma de la fibromialgia a través de las reglas generales de valoración ex capítulo 1 del Anexo del RD 1971/1999, y no de forma disipada con los efectos de otras dolencias traumatológicas y psíquicas que también afectan a la actora. Sobre la técnica de juzgar con perspectiva de género en el orden social, pueden verse, CAVAS MARTÍNEZ, F., *La perspectiva de género como canon de enjuiciamiento en la jurisprudencia social*, Aranzadi Thomson Reuters, Pamplona, 2021; LOUSADA AROCHENA, J. F., *El enjuiciamiento de género*, Dykinson, Madrid, 2021; y POYATOS MATAS, G., *Juzgar con perspectiva de género en el orden social*, Aranzadi, Pamplona, 2022.

<sup>113</sup> A título de ejemplo, pueden verse las SSTJUE de 22 de noviembre de 2012, Isabel Elbal Moreno e Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social (asunto C-385/11); y de 8 de mayo de 2019, Violeta Villar Láz e Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social (asunto C-161/18).

<sup>114</sup> Véase, ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE, F.M., “Balance de las reformas en materia de jubilación durante las dos legislaturas de la crisis económica (2008-2015) al hilo de las recomendaciones europeas”, *Revista de derecho de la seguridad social*, n.º. 6, 2016, p. 135.

<sup>115</sup> APARICIO TOVAR, J., “La sostenibilidad como excusa para una reestructuración del sistema de Seguridad social”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 33-2, 2015, p. 289.

<sup>116</sup> Sobre la reciente reforma en la materia, llevada a efecto por Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, véase, RODRÍGUEZ BRAVO DE LAGUNA, J.J., “El acceso a la jubilación con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria: la revisión del modelo legal”, *Trabajo y Derecho*, n.º 98, Sección Estudios, 2023, La Ley Digital.

cotización más cortas y precarias<sup>117</sup>. Ahora bien, medidas recientes, como las significativas subidas del SMI de los últimos años -desde los 735 € de 2018 hasta los 1080 € de 2023-<sup>118</sup>, así como la supresión del factor de sostenibilidad y la vinculación del incremento de las pensiones al IPC por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, van en la buena dirección, y permitirán aliviar la situación económica de las mujeres, con salarios y pensiones medias más bajas.

### VIII. Conclusiones.

En la Unión Europea, líder mundial en igualdad de género, ningún Estado ha alcanzado la igualdad real y efectiva en materia laboral y de pensiones; si bien, se está logrando en la educación, se mantiene la brecha de género en el empleo, los salarios, las pensiones, los cuidados y el poder. Y es que, persistiendo en el viejo continente sociedades culturalmente androcéntricas, permanecen arraigados en ellas estereotipos sexistas que asignan a hombres y mujeres diferentes roles y responsabilidades en los ámbitos público y privado, dificultan a estas el mantenimiento de carreras de cotización largas, continuadas y a tiempo completo, devalúan su trabajo, y las alejan de los ámbitos profesionales mejor remunerados, como son los puestos de mayor de responsabilidad y los espacios científicos y tecnológicos.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundacional de la Unión Europea, y su fomento uno de los objetivos de la misma, habiéndose de garantizar -entre otros ámbitos- en los cuidados, el trabajo y la retribución, los puestos de liderazgo y las pensiones. A tales propósitos se orientan la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea, así como las políticas y normas de la UE encaminadas a lograr la corresponsabilidad en los cuidados, la igualdad salarial, y la igualdad en materia de pensiones. Los instrumentos normativos utilizados, a tal efecto, son directivas y recomendaciones, a través de las cuales se logran resultados no idénticos en los Estados miembros de la UE, propiciándose la existencia de diferentes velocidades en el camino hacia la igualdad de género, como muestra el EIGE.

Las resistencias existentes frente a la corresponsabilidad en los cuidados se muestran en la Directiva 2019/1158, sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Si bien, esta norma introduce en el ordenamiento jurídico de la UE el permiso de paternidad, la medida resulta insuficiente pues, al amparar una duración dispar de los permisos por

---

<sup>117</sup> Sobre la materia, puede verse, LÓPEZ ANIORTE, M. Carmen, “Hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y el disfrute de la pensión de jubilación”, *Lan Harremanak*, 2020, núm. 43, pp. 120-155.

<sup>118</sup> Véase la evolución del salario mínimo, hasta 2022, en los países de la UE donde este está regulado, en <https://www.epdata.es/datos/brecha-salarial-hombres-mujeres-espana-datos-graficos/320>, en línea, consultado el 20 de enero de 2023.

maternidad (14 semanas) y paternidad (10 días laborales), propicia el mantenimiento de roles sexistas, a la vez que favorece la brecha de género laboral y prestacional. Asimismo, el que no se garantice el mantenimiento del 100% de las rentas salariales percibidas con anterioridad al disfrute del permiso parental y el que dos de los cuatro meses del mismo sean transferibles, no son medidas neutras desde una perspectiva de género, al favorecer que sean las mujeres quienes accedan al permiso parental susceptible de ser transferido. Todo ello evidencia la falta de un compromiso firme por parte de las instituciones de la UE en orden a la supresión del estereotipo sexista que asigna a las mujeres las labores de cuidados, compromiso imprescindible para que avancen en igualdad los Estados miembros más rezagados en materia de corresponsabilidad.

Al ser una norma mínima, la Directiva 2019/1158 ha tenido un diferente impacto en los ordenamientos laborales español e italiano. Mientras que el derecho italiano hubo de adaptarse a la misma para reconocer al padre trabajador un permiso de diez días hábiles (remunerado al 100%) -muy alejado del permiso de maternidad de cinco meses y remunerado al 80%-, en España, antes de que la citada Directiva entrara en vigor, ya se había configurado un permiso individual e intransferible, remunerado al 100%, y de 16 semanas de duración tanto para los padres como para las madres que, mejorando las previsiones de la Directiva en lo referente al permiso de paternidad, situaba a España en la vanguardia de la UE en materia de conciliación corresponsable. Por su parte, a diferencia de la normativa italiana, la española no contempla, a día de hoy -a la espera de la aprobación de la Ley de Familias-, un permiso parental propiamente dicho; el permiso por nacimiento y cuidado de menor cumpliría los estándares de la Directiva 2019/1158, en lo referente al mismo.

El derecho de trabajadoras y trabajadores a la igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor es un principio fundacional de la UE, que ha sido desarrollado por el derecho derivado con escasa eficacia, como evidencia el hecho de que la brecha salarial media sea todavía del 13%, oscilando entre el 0,7% de Luxemburgo y el 22,3% de Letonia<sup>119</sup>. Si bien, la transparencia salarial es una herramienta imprescindible para visibilizar esta vulneración de derechos de las mujeres y luchar contra la misma, hasta la fecha, la UE solo cuenta con una recomendación en la materia. Ante la ausencia de una normativa obligatoria, resulta poco probable que, mientras no se apruebe la propuesta de Directiva de transparencia salarial, los Estados miembros asuman de forma individual iniciativas eficaces que promuevan la igualdad de retribución en toda la UE; las empresas quedan, pues, obligadas a competir en condiciones desiguales, poniéndose en riesgo el mercado interior. La eliminación de la brecha salarial contribuiría a mejorar la economía de los países de la UE, así como la financiación de sus sistemas de Seguridad Social; pero, sobre todo, resolvería una cuestión de justicia social de primer orden que favorecería la independencia económica de las mujeres y sacaría a muchas de ellas de situaciones de pobreza y exclusión.

---

<sup>119</sup> <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200227STO73519/brecha-salarial-de-genero-en-europa-hechos-y-cifras-infografia>, cit.

Los ordenamientos laborales italiano y español han incorporado el principio de igualdad retributiva. Para su realización, así como para la consecución del objetivo más amplio de la igualdad en el empleo y el trabajo, han previsto distintas herramientas. En España, con una brecha de género salarial del 9,4 % y de empleo del 10,6 %, los instrumentos más emblemáticos al efecto son los planes de igualdad en las empresas y el registro retributivo. Y, en Italia, con una brecha de género salarial del 4,2% y en el empleo del 19,2% -casi el doble de la media de la UE, cifrada en el 10,8 %-, las herramientas estrella son el informe bienal sobre la situación del personal masculino y femenino, la certificación de igualdad y el premio a la igualdad. A diferencia de los planes de igualdad, el mencionado informe -en cierta medida, equiparable al diagnóstico del plan de igualdad- no es negociado con la representación legal de las personas trabajadoras sino elaborado unilateralmente por la empresa, sin que se hayan de concretar en el mismo medidas concretas encaminadas a eliminar las desigualdades detectadas; en su lugar, el Derecho italiano contempla un sistema de incentivos en favor de las empresas virtuosas, través de una certificación en igualdad y un premio a la igualdad. En España, no están previstos incentivos similares, a lo que se añade que los planes de igualdad no tienen carácter imperativo sino estratégico, lo que puede atemperar su efecto transformador. Por su parte, en Italia, a diferencia de España, no se ha establecido ningún sistema de transparencia salarial en beneficio de las personas trabajadoras que permita conocer la existencia de sesgos de género en la retribución, lo que dificulta en aquel país la reclamación judicial. Y, en fin, los informes de situación del personal italianos y los planes de igualdad españoles tienen en común que los incumplimientos empresariales relacionados con los mismos se sancionan con multas de baja cuantía, por lo que estas resultan relativamente disuasorias.

Con una horquilla que oscila entre el 2% de Estonia y el 44% de Luxemburgo, la brecha de género en pensiones en el conjunto de la UE es del 29%<sup>120</sup>, más del doble de la brecha salarial, lo que hace aumentar el riesgo de pobreza de las mujeres cuando alcanzan la edad de jubilación. Ello evidencia la escasa efectividad de las Directivas 79/7/CEE y 2006/54/CE, en orden a garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en materia prestacional. Carentes, en buena medida, de perspectiva de género, dichas normas no inciden en las brechas de género laboral y de cuidados; no arrojan luz sobre las múltiples discriminaciones indirectas que pueden sufrir las mujeres en el ámbito de la protección social; ni contemplan mecanismos compensatorios. A lo anterior se añade que numerosas reformas llevadas a efecto en los últimos tiempos en los sistemas nacionales de Seguridad Social, como el español y el italiano, impulsadas por la UE con el objeto de paliar los efectos de las crisis económicas -especialmente, la iniciada en 2008- en dichos sistemas, han perjudicado, sobre todo, a las mujeres. De todo ello puede inferirse que, pese a las buenas intenciones y prometedoras declaraciones de las instituciones de la UE al respecto, no parece constituir una verdadera prioridad de las mismas la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Seguridad Social.

---

<sup>120</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>, cit.

Por fortuna, se vislumbran cambios esperanzadores en los ordenamientos jurídicos internos. Desde el año 2019, tanto en Italia, con una brecha de género en pensiones de 34%, como en España, donde esta se sitúa en el 30%, se están adoptando medidas que suavizan algunos efectos de las reformas impulsadas por la UE que dificultaban el acceso a las pensiones y/o reducían su cuantía, perjudicando especialmente a las mujeres. Entre las medidas introducidas en Italia en tal sentido, cabe destacar la denominada Cuota 100, la ampliación del ámbito aplicativo de la Opción Mujer y la exclusión -si bien, solo hasta 2026- del ajuste a la esperanza de vida de los requisitos de cotización necesarios para acceder a la pensión de jubilación anticipada. Y, cuanto a las reformas introducidas en España que pueden contribuir a reducir la brecha de género en pensiones, cabe citar las significativas subidas del SMI de los últimos años (seis de cada diez personas perceptoras del SMI son mujeres)<sup>121</sup>, la supresión del factor de sostenibilidad, y la vinculación del incremento de las pensiones al IPC.

Pese a las amplias posibilidades de mejora señaladas, no cabe duda de que la normativa de la UE en materia de igualdad de género y sus políticas -entre las que destacan los planes de recuperación y resiliencia tras la pandemia- están impactando positivamente en Italia y en España, como lo demuestra su evolución favorable en el EIGE. Ello, no obstante, estos países -sobre todo, Italia- deben seguir avanzando en el factor trabajo. La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea señala siete objetivos para este lustro, la mayoría de los cuales favorecen la independencia económica de las mujeres; unos inciden directamente en el logro de dicha independencia (colmar la brecha de género laboral, salarial y de pensiones) y otros, de forma indirecta (combatir los estereotipos de género y reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales). Pero estos propósitos no resultan especialmente novedosos; la mayoría de ellos han sido, desde siempre, los grandes retos del derecho social de la UE en materia de igualdad, de lo que se infiere la falta de un compromiso firme, materializado a través de normativa obligatoria, en materias como la conciliación familiar y laboral, la transparencia salarial y las pensiones, dificultando el avance en estos ámbitos de los Estados miembros más rezagados. Llama, en fin, poderosamente la atención que la normativa de la UE no haya asumido todavía el concepto de conciliación corresponsable, lo que dificulta la superación del estereotipo sexista que asigna a las mujeres los cuidados, que está en la base de las brechas de género laboral y de pensiones.

## **Bibliografía**

APARICIO TOVAR, J., “La sostenibilidad como excusa para una reestructuración del sistema de Seguridad social”, Cuadernos de Relaciones Laborales, 2015, vol. 33-2.

BALLESTER PASTOR, M.A., “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria”, Lan Harremanak, 2012, nº. 25.

---

<sup>121</sup> <https://www.ugt.es/el-aumento-del-smi-1100-euros-reduciria-la-brecha-de-genero>, en línea, consultado el 22 de enero de 2023.

CABEZA PEREIRO, J., “Los planes de igualdad: Balance y cambios normativos”, Revista Derecho social y empresa, 2020, nº. 12.

CAROFERRO, P., “Gender Gap: timidi segnali positivi, ma ancora molta strada da fare”, 2022, <https://www.peoplechange360.it/people-strategy/gender-gap-a-che-punto-siamo/>, en línea, consultado el 1 de diciembre de 2022.

CASALE, D., “La reforma del sistema de pensiones italiano de 2019: ¿un empeoramiento de la insostenible desigualdad del sistema de protección social?”, Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum, 2020, nº 22.

CAVAS MARTÍNEZ, F. (dir.), FERRANDO GARCÍA, F.M. (dir.), y RODRÍGUEZ EGÍO, M.M. (coord.), Guía práctica de planes de igualdad para empresas privadas y públicas, Laborum, Murcia, 2022.

CAVAS MARTÍNEZ, F., La perspectiva de género como canon de enjuiciamiento en la jurisprudencia social, Aranzadi Thomson Reuters, Pamplona, 2021.

ELMO, M. G., “La brecha de género de las pensiones en Italia y la (difícil) conciliación vida-trabajo”, AAVV, Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible: III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, Vol. 1, 2019.

FAGGIONI, C., “Introducción al Derecho italiano de Seguridad Social”, Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo, 2021, Vol. XIII.

FRANCIONI, S., "Gender Pay Gap, il divario salariale tra uomini e donne in Italia si spiega con un'equazione: maggiore è l'istruzione, maggiore è la discriminazione", 2021, en <https://luce.lanazione.it/economia/gender-pay-gap-il-divario-salariale-tra-uomini-e-donne-in-italia-si-spiega-con-unequazione-piu-sei-istruita-e-piu-sei-discriminata/>, consultado el 17 de noviembre de 2022.

LÓPEZ ANIORTE, M.C., “Hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y el disfrute de la pensión de jubilación”, Lan Harremanak, 2020, nº. 43.

LÓPEZ ANIORTE, M.C., “Hacia una regulación no discriminatoria de la protección por nacimiento de hijo o hija”, Revista española de derecho del trabajo, 2018, nº. 214.

LÓPEZ CUMBRE, L., “Monoparentalidad: un déficit de cuidado para el menor susceptible de protección”, Revista española de derecho del trabajo, 2022, nº. 258.

LÓPEZ PEREIRA, J.L., “Informe: El Sistema Público de Pensiones en España, Grecia e Italia durante la gran recesión de 2008. Análisis en perspectiva comparada de reformas y efectos”, Cuadernos Manuel Giménez Abad, 2018, nº. 16.

LOUSADA AROCHENA, J. F., El enjuiciamiento de género, Dykinson, Madrid, 2021.

MARTÍNEZ MORENO, C., “Principio de igualdad retributiva y trabajos de “igual valor”: el alcance del efecto directo del art.157 TFUE. A propósito de la STJUE (Sala

Segunda), de 3 de junio de 2021 (C-624/19), asunto Tesco Stores”, Revista crítica de relaciones de trabajo. Laborum, 2022, n.º. 2.

MOLINA NAVARRETE, C., “El «fin» de la «re-conciliación» trabajo/familia como derecho social fundamental ¿«sexuado»? sin «corresponsabilidad» no hay «paraíso» de igualdad”, Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, 2018, n.º. 47.

MOLINA NAVARRETE, C., “Brechas de género y sistema español de seguridad social: balance crítico y algunas propuestas de corrección”, iQual. Revista de Género e Igualdad, 2020, n.º. 3, disponible en <https://revistas.um.es/iqual/article/view/386571>, en línea, consultado el 10 de enero de 2023.

ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE, F.M., “Balance de las reformas en materia de jubilación durante las dos legislaturas de la crisis económica (2008-2015) al hilo de las recomendaciones europeas”, Revista de derecho de la seguridad social, 2016, n.º. 6.

POYATOS MATAS, G., Juzgar con perspectiva de género en el orden social, Aranzadi, Pamplona, 2022.

RODRÍGUEZ BRAVO DE LAGUNA, J.J., “El acceso a la jubilación con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria: la revisión del modelo legal”, Trabajo y Derecho, 2023, n.º. 98.

RODRÍGUEZ EGÍO, M.M., “La protección social del trabajo al servicio del hogar familiar: cuestiones pendientes para un trabajo decente”, (Belén García Romero y María del Carmen López Aniorte, Dir.), Protección social del trabajo de cuidados, Aranzadi, Pamplona, 2022.

RODRÍGUEZ EGÍO, M.M., “La corresponsabilidad en el trabajo autónomo: especial atención a la protección por nacimiento y cuidado del menor”, (María del Carmen López Aniorte y Belén García Romero dir.), Envejecimiento, cuidados y dependencia: hacia una protección social con perspectiva de género, Aranzadi, Pamplona, 2020.

SALCEDO BELTRÁN, M.C., “Rumbo a la Carta Social Europea: navegando en aguas procelosas hacia el reconocimiento de los derechos sociales y sus garantías”, Documentación Laboral, 2022, n.º. 125.

SCARPONI, S., “Legge n. 162/2021-Modifiche al Codice di Pari Opportunità: un tassello importante verso l’eguaglianza uomo-donna nel lavoro”, <https://www.labourlawcommunity.org/dialoghi/legge-n-162-2021-modifiche-al-codice-di-pari-opportunita-un-tassello-importante-verso-leguaglianza-uomo-donna-nel-lavoro/>, en línea, consultado el 15 de noviembre de 2022.

SELMA PENALVA, A., “Mujeres y Covid”, Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, 2022, Vol. 7, n.º. 2.

SIGNORINI, E., “Un análisis con perspectiva de género de las pensiones en Italia”, (María del Carmen López Aniorte y Belén García Romero, dir.) Envejecimiento,

cuidados y dependencia : hacia una protección social con perspectiva de género, Aranzadi Editorial, Pamplona, 2020.