

ITALIA

NORMATIVA SOBRE IGUALDAD EN EL TRABAJO

El 20 de febrero entró en vigor el Decreto Legislativo que transpone la Directiva CE 54/2006 sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. En este ámbito, la Comisión europea había emprendido contra Italia un expediente de infracción, criticando al país sobre el problema de la «independencia de los organismos encargados de fomentar, analizar, controlar y apoyar la igualdad en el trabajo».

En Italia, los organismos de control del mercado laboral siguen teniendo poca autonomía financiera, administrativa y operativa.

Se consideran tres niveles de independencia, relacionados con:

- la organización de las actividades,
- la autonomía de funcionamiento y gestión,
- la independencia del Gobierno.

En relación con el primer nivel, en Italia operan varios organismos en la programación de las actividades: la Comisión Nacional para la Igualdad entre hombre y mujer, el Comité Nacional para la aplicación de los principios de igualdad entre trabajadores, y la Consejería de Igualdad.

El problema está en los otros dos niveles, sobre todo por lo que atañe a la autonomía de funcionamiento de la Consejería de Igualdad. En efecto, mientras por un lado ha ampliado su ámbito de intervención (llevar a cabo investigaciones independientes en materia de discriminación en el trabajo), por otro su independencia en el desarrollo de sus funciones es más formal que sustancial, no habiéndose modificado el límite normativo que de hecho encuentra por la «obligación de respetar las competencias de otros organismos públicos con los mismos objetivos».

Tanto la autonomía de gestión como la independencia del Ejecutivo son prácticamente inexistentes, ya que los recursos y los nombramientos dependen de los Ministerios de Trabajo y de Igualdad, con la consiguiente obligación de justificación.

El decreto asume la necesidad de fortalecer el principio antidiscriminatorio de género, ampliándolo y extendiéndolo a todos los niveles de los diversos sectores, especialmente en materia de empleo, trabajo y retribución. Introduce sanciones más altas para los empresarios que apliquen discriminaciones, con multas de hasta cincuenta mil euros y con penas de prisión de hasta seis meses. Además, extiende todos los derechos relacionados con la maternidad y la paternidad también a los casos de adopción nacional e internacional.

A la igualdad garantizada por la ley no corresponde, en la cotidianidad, en el mercado y en los contextos de trabajo, un apreciable nivel de igualdad. Actualmente se registran discriminaciones, más o menos visibles, que inciden no solamente en el acceso al trabajo, sino también en las retribuciones, en la calidad del empleo, en las carreras profesionales y hasta en el acceso a cursos de formación.

Con respecto a la Unión Europea-27, en Italia se registra una tasa de empleo femenina de unos 12 puntos por debajo de la media, y con una diferencia de casi 14 respecto de los objetivos establecidos en Lisboa para 2010. En general, la diferencia de empleo por género es mayor en Italia que en los otros países europeos. La tasa de empleo masculina es de 22 puntos más alta que la femenina (datos del segundo trimestre 2009).

Los Ministerios de Trabajo y de Igualdad han establecido un plan de acción, "Italia 2020", para la inclusión de la mujer en el mercado laboral. Prevé una serie de medidas concretas, como aumento del número de guarderías familiares, refuerzo de los servicios de asistencia, creación de registros de cuidadoras y niñeras con formación específica y bonificaciones fiscales para el trabajo de mujeres en el Sur e Islas. Italia 2020 es el plan a medio plazo para desarrollar el empleo femenino, al que se han asignado ya 40 millones de euros, que tendrán que ser administrados por las Regiones.

En particular, 10 millones destinados a las guarderías familiares, a través de la experiencia de las "tagesmutter", madres que acogen a otros niños en su propia casa. El plan prevé, también, 12 millones de euros para "vouchers de trabajo" destinados al empleo femenino, 6 millones para el apoyo directo a las organizaciones no lucrativas que ayudan a las mujeres a conciliar trabajo y familia; y 4 millones para cursos de formación para el regreso al trabajo de mujeres que lo habían dejado para asistir a un familiar.

Las principales novedades son:

- **Pensión de antigüedad:** las trabajadoras con el requisito para la pensión de antigüedad (60 años) tienen derecho a seguir trabajando hasta la edad prevista para los hombres (65 años). Eliminando la obligación de comunicación previa tres meses antes de la supuesta fecha de jubilación.
- **Desigualdad:** la desigualdad de trato entre hombres y mujeres, en el trabajo, puede costarle al empresario una multa de hasta 50.000 euros y seis meses de prisión (antes las sanciones llegaban hasta 206 euros y menos de tres meses de prisión).
- **Transgresiones:** las sanciones administrativas, que van de 103 a 516 euros, aumentarán hasta un mínimo de 250 euros hasta un máximo de 1.500 euros. Además, se anularán los beneficios a la empresa, y en los casos más graves, la exclusión de incentivos y concursos públicos por 2 años.

- Adopciones: se introduce una nueva prohibición a favor de los padres adoptivos. No se puede despedir el trabajador que tenga que ausentarse para concretizar una solicitud de adopción internacional