

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE GRADO

Yo John Edison Pacheco Buitrago, identificado con Cédula de Ciudadanía No. 1136880176 de Bogotá, estudiante de la Facultad de Gobierno y Relaciones Internacionales de la Universidad Santo Tomás, como autor/a del trabajo de grado presentado y titulado:

“Sistemas Pensionales y enfoque de género: análisis comparado de los marcos normativos de España y Grecia como aporte a la Gobernabilidad”

Dirigida por: Milena Alexandra González Piñeros

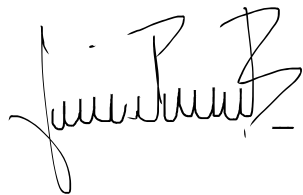
En referencia al documento, su autor, abajo firmante declara que:

- El trabajo de grado es inédito, original y de mi exclusiva autoría.
- El contenido del texto y el título no vulneran ningún tipo de derecho de autor, literario, de propiedad o marca de otras personas.
- Asumo la total responsabilidad del contenido expuesto en el trabajo de grado.
- El documento cumple con los requerimientos éticos, bioéticos y de integridad científica de la investigación.

Así mismo, asumo frente a la Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de la autoría o falta de originalidad del contenido del trabajo de grado presentado, como lo indica la Ley 44 de 1993 Sobre Derechos de Autor, el Art. 61 de la Constitución Política de Colombia, el Art. 671 del Código Civil y demás disposiciones legales.

En Bogotá D.C. a los 04 días del mes de junio de 2024

Firma:



Nombre y apellidos: John Edison Pacheco Buitrago

Cedula: 1136880176

Universidad Santo Tomás

Facultad de Gobierno y Relaciones Internacionales

Candidato a Magister: John Edison Pacheco Buitrago

Directora: Dra. Milena Alexandra González Piñeros

2024

**Sistemas pensionales y enfoque de género: análisis comparado de los marcos normativos
de España y Grecia como aporte a la gobernabilidad**

John Edison Pacheco Buitrago¹

Resumen

Este artículo tiene como objetivo realizar un análisis comparativo sobre la incorporación del enfoque de género en los sistemas pensionales de España y Grecia, tomando como referencias principales el Real Decreto Ley 2 (2023) de España y la Ley 3029 (2002) para el caso de Grecia, con el fin de contribuir al entendimiento de su impacto en la gobernabilidad. La metodología cualitativa empleada implica un análisis documental mediante una matriz de las características principales de ambos marcos normativos, abordando los avances legales para atacar las desigualdades de género en el ámbito pensional y las implicaciones que se derivan en términos de gobernabilidad. Los resultados revelan las semejanzas y diferencias entre los dos contextos normativos, así como la efectividad de las medidas implementadas. Finalmente, se

¹ Abogado. Candidato a Magister en Gobierno y Relaciones Internacionales, Universidad Santo Tomás, johnpacheco@usantotomas.edu.co

discute el papel de los sistemas de pensiones en la gobernabilidad, señalando la importancia de garantizar el enfoque de género para promover la estabilidad social y el desarrollo sostenible.

Palabras claves: Enfoque de género, Sistema pensional, España, Grecia, Ley, gobernabilidad.

Abstract

This article aims to carry out a comparative analysis on the incorporation of the gender approach in the pension systems of Spain and Greece, taking as main references Royal Decree Law 2 (2023) of Spain and Law 3029 (2002) in the case of Greece, in order to contribute to the understanding of its impact on governability. The qualitative methodology used involves a documentary analysis using a matrix of the main characteristics of both regulatory frameworks, addressing legal advances to attack gender inequalities in the pension field and the implications that arise in terms of governance. The results reveal the similarities and differences between the two regulatory contexts, as well as the effectiveness of the measures implemented. Finally, the role of pension systems in governance is discussed, pointing out the importance of guaranteeing a gender approach to promote social stability and sustainable development.

Key words: Gender approach, Pension system, Spain, Greece, Law, governance.

Introducción

Analizar los sistemas pensionales desde el enfoque de género, contribuye al entendimiento de la inequidad de género, como una problemática rutinaria que se produce incluso en el diseño de los regímenes pertenecientes a los sistemas sociales, específicamente a los que atienden las necesidades de la población longeva en el mundo. La mujer se enfrenta, a

múltiples y diversas condiciones a lo largo de su ciclo de vida y, en mayor medida que los hombres, al riesgo de sufrir pobreza en su vejez. No obstante, aunque los sistemas de pensiones son similares, cada uno contiene abordajes y respuestas concretas frente a la regulación de acceso y cálculo de los privilegios para ofrecer protección económica tanto a hombres como a mujeres en la vejez de acuerdo a la capacidad de atención de cada territorio. Algunos países han implementado una serie de mecanismos focalizados concretamente en que el género femenino pueda alcanzar un beneficio en su jubilación para la etapa de su vejez. El entendimiento de cómo fue construido cada sistema pensional, de sus características generales y sus reformas recientes, es relevante para la igualdad de género, garantizando la financiación de los beneficios otorgados al grupo poblacional de la tercera edad y, asimismo validar su impacto en la gobernabilidad y estabilidad política de sociedades democráticas que demandan medidas que logren una igualdad real para las mujeres.

De esta manera, los territorios Europeos son el espacio perfecto para observar las experiencias y trayectorias evolutivas de sus regímenes pensionales. La igualdad de género hace parte trascendental del compilado normativo de la Unión Europea lo cual se puede evidenciar en el plexo regulador de los Derechos Fundamentales de la UE, que reprime la desigualdad basada en el género (Sistema de Información Mutua sobre Protección Social [MISSOC], 2012, p.11-13) y en las directivas que se encaminan a incorporar de manera entusiasta el principio de igualdad de género en múltiples campos como en (Directiva 2006/54) (Diario Oficial Unión Europea [DOUE], 2006), implementando el principio de oportunidad e igualdad sobre el trato de hombres y mujeres en cuestiones laborales y de ocupación, asimismo en la Directiva 79/7/CEE (DOUE, 1978) que habla sobre la inclusión paulatina del principio de igualdad de género en el sistema de protección social. Así pues, el objeto primordial del artículo pretende identificar la forma en que

se integra el enfoque de género dentro de los marcos jurídicos, sobre los cuales se desarrollan los regímenes pensionales tanto de España, como Grecia, identificando las principales características de la seguridad social en pensiones, que, en su conjunto, garantizan condiciones justas de acceso, con enfoque de género, haciendo un aporte a la gobernabilidad.

Este artículo contiene cuatro apartados. En el primer apartado, se presenta una validación literaria revisada brevemente, en relación con el conflicto que yace de la desproporción en la equidad de género en los distintos regímenes pensionales y las causas que las suscitan. El segundo apartado presenta el denominado paradigma clásico en la definición de los sistemas de seguridad social en el mundo. El tercer apartado incluye, a modo de análisis, el enfoque de género que motivó la reforma del sistema pensional en España y Grecia, a partir de un diseño metodológico cualitativo basado en una matriz de análisis comparativa donde las principales fuentes de información son el Real Decreto Ley 2 (2023) de España y la Ley 3029 (2002) para el caso de Grecia. El último apartado presenta, a modo de conclusión, una valoración de cómo podría aportarse el enfoque de género en el sistema pensional colombiano como aporte a la gobernabilidad.

Marco teórico

Un sistema de pensiones responsable con todos los grupos sociales puede convertirse en la piedra angular de cualquier Estado de bienestar, tanto en su creación como en su implementación, al encontrarse directamente enfocado, en la forma que atenderá las necesidades, especialmente de las personas de la tercera edad o en condición y edad de pensionarse. Estos sistemas están diseñados para proporcionar una fuente de ingresos cuando por temas de edad o cumplimiento de edad, han culminado su vida laboral activa, siendo procedente proteger su

bienestar y dignidad (Arza, 2015). Sin embargo, el sistema de pensiones tradicional ha estado moldeado para beneficiar al hombre, ignorando en muchos sentidos a las mujeres y centrándose en las experiencias y necesidades de los primeros. Esto crea desigualdades en cuanto a las oportunidades y beneficios que se reciben de estos sistemas, en consideración al género (Tinios et al., 2015). Además, la tendencia de la remuneración de las mujeres tiende a ser menos, en comparación a la de los hombres, lo que significa que tienen contribuciones más bajas al sistema de pensiones y, por lo tanto, beneficios de pensión más bajos. A esto se le llama "brecha salarial de género" y es un fenómeno que se presenta de manera constante en la mayoría de los estados. (Arza, 2015).

En la E.U., la edad de pensión ha sido un tema de análisis que se ha explorado desde el enfoque de género en los últimos años. Según autores como Ginn y Arber (1996), existen diferencias notables en la edad de retiro, con beneficios diferenciados entre la mujer y el hombre, producto de disparidades estructurales que se encuentran inmersas dentro de la oferta laboral. Estas brechas, en ocasiones obligan a la mujer a tener carreras laborales más interrumpidas y a dedicarse más a trabajos de tiempo parcial, lo que impacta negativamente en sus pensiones futuras. Además, la longevidad de las mujeres las coloca en una posición más vulnerable, ya que sus pensiones deben durar más tiempo. Las políticas de pensiones en Europa están comenzando a abordar estos problemas, con algunas naciones implementando reformas que buscan garantizar una mayor igualdad de género en los sistemas de jubilación. Aunque estas reformas son pasos importantes, todavía se necesita un cambio cultural y estructural más amplio, para mitigar de manera eficaz la diferencia de edad que hay entre el hombre y la mujer para el acceso a la pensión. Con base en lo anterior y con el fin de resolver la pregunta de investigación, que es el

objeto de este artículo, se tomaron tres conceptos centrales que componen el marco teórico: a) Sistemas Pensionales, b) Enfoque de Género y c) Gobernabilidad y Marcos Normativos.

Sistemas pensionales

En la mayoría de sistemas de pensiones a nivel global es usual encontrar diferencias en la equidad de género, reflejando el impacto acumulativo de las desigualdades que surgen y se repiten de manera constante como una problemática social que afecta principalmente a la mujer en su momento de retiro laboral. No obstante, cada sistema de pensiones percibe la desigualdad del mercado laboral y la distribución del trabajo basada en el género de manera diferente. Por esta razón, para responder de manera eficiente con un aseguramiento económico integral e igualitario y sin distinción de género en la longevidad, es fundamental que la construcción de los regímenes pensionales cuente con regulaciones más detalladas especialmente, en cuestiones de acceso y cálculo de beneficios, que son herramientas esenciales para política pública (Arza, 2017).

Construir un régimen pensional que garantice la equidad de género es un derecho consagrado en muchos documentos a nivel mundial. Uno de los principios fundamentales de la U.E., es la igualdad de género, buscando así, promover la implementación de la paridad en el trato entre el hombre y la mujer mediante la legislación, con el fin de promover la integración del enfoque de género como componente activo de las políticas públicas y medidas específicas para el avance del género femenino. Lograr este objetivo fundamental para los sistemas de pensiones, suscita una serie de desafíos, teniendo en cuenta las desigualdades sistémicas de género que, a hoy, persisten en la cotidianidad socioeconómica a nivel global (Arza, 2017).

La marcada discriminación en cuanto al género en los diferentes sistemas de pensiones, es consecuencia principalmente de dos factores a saber: por un lado, factores del tipo socioeconómico que influyen en el estilo de vida de hombres y mujeres respecto a la oferta laboral y factores relacionados con las regulaciones del orden pensional de cada territorio (Arza, 2015). Una definición básica sería entender los sistemas de pensiones como programas públicos o privados que brindan ingresos seguros a las personas luego de su retiro laboral por edad o incapacidad. Hay dos tipos principales: planes contributivos, en los que las prestaciones se financian con las aportaciones que hacen los trabajadores en el trayecto de su periodo laboral activo, y planes no contributivos, que se financian con impuestos y están dirigidos a quienes no pueden cotizar (Arza, 2015).

Enfoque de género en España y Grecia

En los sistemas pensionales modernos, la equidad de género es un principio fundamental, ya que buscan proteger a todas las personas por igual, independientemente de su género. Sin embargo, En España y Grecia las mujeres deben afrontar diversas barreras estructurales que dificultan su acceso y disfrute de las pensiones. Algunas de estas barreras son, entre otras, la brecha salarial, el trabajo sin remuneración o precariamente remunerado como es el de las labores domésticas o el cuidado de personas, y las interrupciones laborales por maternidad (Tinios et al., 2015; Navarrete, 2020). La E.U., se encuentra en el Rankin de los regímenes pensionales más grandes y avanzados a nivel global, contando con grandes ingresos que inyectados al sistema de pensiones proporcionan una mejor cobertura a la población de interés. No obstante, en los últimos tiempos, debido al cambio de los diversos modelos económicos a nivel mundial, Europa ha experimentado una serie de reformas en sus modelos pensionales,

como parte de las políticas de austeridad, dando respuesta a las necesidades que surgen con el envejecimiento de la población. las reformas implementadas en algunos territorios han cambiado el método para determinar la elegibilidad, calcular los beneficios y administrar los recursos. En general, las medidas se han propuesto para reducir los costos financieros futuros del régimen pensional y ayudar a prolongar el periodo de actividad laboral (Arza & Kohli, 2008; Arza, 2017).

En esta realidad, respecto a la inclusión de la equidad de género en los sistemas de pensiones está recibiendo cada vez más publicidad en los escenarios académicos y políticas de interés público teniendo acción positiva por parte de la UE. La equidad de género es un valor fundamental de la UE. Esto, se puede evidenciar por ejemplo, en el plexo regulador de los Derechos Fundamentales de la UE, que reprime la desigualdad basada en el género (Sistema de Información Mutua sobre Protección Social [MISSOC], 2012, p.11-13) y en las directivas que se encaminan a incorporar de manera entusiasta el principio de igualdad de género en múltiples campos como en (Directiva 2006/54) (Diario Oficial Unión Europea [DOUE], 2006), implementando el principio de oportunidad e igualdad sobre el trato de hombres y mujeres en cuestiones laborales y de ocupación, asimismo en la Directiva 79/7/CEE (DOUE, 1978) que habla sobre la inclusión paulatina del principio de igualdad de género en el sistema de protección social (Comisión Europea, 2015). Un análisis comparativo de los marcos legales de España y Grecia relacionados con sus regímenes pensionales y las cuestiones de género puede proporcionar lecciones valiosas para mejorar la gobernanza en esta área. Ambos países enfrentan desafíos similares en cuanto a la sostenibilidad financiera Vs. La longevidad de sus ciudadanos, y el acceso de los beneficios en virtud desigualdad de género (Tinios et al., 2015; Maianti, 2014).

Por su parte, España ha implementado dentro de su regulación respecto a temas pensionales, varias disposiciones, buscando promover la igualdad de género, como por ejemplo, el reconocimiento del período de seguro de maternidad y la compensación parcial de la brecha salarial (Maianti, 2014). Sin embargo, persisten desafíos importantes, como las diferencias en los cálculos actuariales respecto al género en las pensiones y la falta de mecanismos para reconocer las labores domésticas y de cuidado como profesiones remuneradas (Navarrete, 2020). El reconocimiento del período de seguro de maternidad es una medida para compensar la interrupción del trabajo a causas de la crianza de los hijos. Durante ese lapso, se les trata como si ya hubieran realizado aportes previsionales, lo que evita cualquier interrupción en los aportes. Además, España ha implementado mecanismos para reducir parcialmente el impacto que tienen las diferencias salariales respecto al género en las pensiones. Sin embargo, aún quedan desafíos importantes. Uno de los retos más importantes es nivelar el valor de pensión que la mujer recibe, pues en la actualidad es más bajo en promedio a lo que un hombre recibe. Esto tiene relación con el salario y las deducciones de aportación previas a la jubilación. Esta diferencia se debe principalmente a interrupciones laborales, brechas salariales y otros factores que afectan las cotizaciones de las mujeres al sistema pensional. Otro desafío es la falta de mecanismos apropiados para reconocer y compensar las labores domésticas y de cuidado como profesiones remuneradas. Siendo estos oficios asumidos desproporcionadamente por las mujeres. Aunque este trabajo es necesario para el funcionamiento de la sociedad, no contribuye al sistema de pensiones, lo que puede afectar negativamente a los derechos de pensión de las mujeres.

Por su parte, Grecia ha enfrentado mayores desafíos económicos para el mantenimiento de su sistema pensional, lo que ha llevado a reformas que han discriminado a la mujer respecto a su derecho pensional, afectando negativamente sus ingresos en la vejez, así como los requisitos

que debe cumplir para jubilarse (Tinios et al., 2015). Sin embargo, se han tomado algunas medidas positivas, como la introducción de una pensión mínima garantizada y el reconocimiento de las primas del seguro de maternidad (Tinios et al., 2015).

Gobernabilidad y marcos normativos

La capacidad de un estado para desarrollar e implementar políticas públicas efectivas, es lo que se entiende como gobernabilidad (Kaufmann et al., 1999), y este, es un factor significativo a la hora de afrontar la equidad de género en el sistema salarial. Los marcos legales y regulatorios son herramientas esenciales para promover la paridad en cuanto a género se trata, siendo una garantía respecto al acceso equánime a las prestaciones de jubilación (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2017). Es así que, los gobiernos deben adoptar un enfoque integrado al desarrollar políticas públicas y marcos regulatorios con el fin de lograr una verdadera igualdad de género en los regímenes pensionales establecidos.

Deben incluir medidas para abordar las desigualdades fundamentales, que actualmente afronta la mujer respecto a la demanda laboral y su entorno socioeconómico. Como primera medida, es sumamente importante implementar estrategias políticas que promuevan equánimamente un entorno socialmente equilibrado entre la vida laboral y familiar. Esto incluye medidas tales como, licencias parentales remuneradas, guarderías asequibles y accesibles y horarios de trabajo flexibles. Estas políticas ayudan a reducir el tiempo de baja laboral que enfrentan las mujeres debido a responsabilidades de cuidado, lo que a su vez afecta su aportación al régimen pensional.

Las políticas públicas, desde la gobernabilidad, son concebidas como uno de los elementos que permite dar legitimidad a las acciones administrativas que emana el Estado, tendientes a consolidar una confianza entre los ciudadanos y las instituciones políticas permitiendo dar visibilidad a los proyectos, programas y/o planes enmarcados en un contexto de desarrollo humano (Calderón, 2016).

Además, el marco legal debe incluir mecanismos que reconozcan y valoren el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que recae predominantemente en las mujeres. Esto podría lograrse mediante la introducción de programas de alivio de primas o la creación de sistemas profesionales de atención de pago por servicio. Por otro lado, las leyes y reglamentos que rigen los sistemas de pensiones deberían incluir disposiciones específicas para proteger los derechos de pensión de las mujeres. Las medidas clave incluyen reconocer el tiempo aportado durante la licencia de maternidad, compensar las diferencias salariales en los cálculos de las pensiones e introducir una pensión mínima garantizada para las mujeres que no pagan lo suficiente (Kaufmann et al., 1999).

En el ámbito de la igualdad de género y los sistemas de pensiones existen diversos marcos legales e internacionales que promueven la igualdad y la no discriminación. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 1979) es uno de los documentos más importantes sobre este tema. Establece la obligación de los Estados Parte de tomar todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con las relaciones matrimoniales y familiares, incluido el derecho a disfrutar de prestaciones familiares y de seguridad social (Artículo 13). Por su parte, la OIT cuenta con el Convenio sobre igualdad de

remuneración (núm.100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm.111), que promueven la igualdad de trato, la igualdad y la no discriminación en el lugar de trabajo, con medidas directas consecuencias del acceso a la asistencia social y a las prestaciones de pensión y su utilización (OIT, 1951, 1958).

Para finalizar, es importante señalar que el papel de la ley en la estructuración de derechos es esencial para garantizar una sociedad justa y equitativa. Como señala el filósofo del derecho Ronald Dworkin, en su obra "El imperio de la justicia", la ley tiene un rol central en el establecimiento de principios morales y éticos que guían las relaciones entre los individuos y el Estado. Según Dworkin, la ley no solo es un conjunto de normas que regulan el comportamiento, sino que también es un sistema de interpretación que busca la coherencia y el respeto de los derechos individuales. Dworkin enfatiza que la ley debe proteger los derechos fundamentales de las personas, como la libertad de expresión, el derecho a la igualdad y la dignidad humana. Estos principios deben ser la base de cualquier marco legal y de los procesos judiciales. Además, sostiene que la ley debe ser interpretada de manera constructiva, considerando tanto su letra como su espíritu, para garantizar la protección efectiva de los derechos.

En este sentido, la ley actúa como un mecanismo que define y estructura los derechos, proporcionando criterios claros para su defensa y aplicación. Al hacerlo, la ley no solo protege los derechos existentes, sino que también puede expandir su alcance a medida que evoluciona la sociedad. Así, el enfoque de Dworkin resalta la importancia de una interpretación dinámica y coherente de la ley para la estructuración y protección de los derechos de los individuos. En el contexto global, la ley puede ayudar a armonizar estándares de derechos humanos y laborales entre diferentes países, fomentando una cultura de respeto y promoción de los derechos

universales. En resumen, la ley es una herramienta esencial para estructurar y garantizar los derechos de las personas, proporcionando un entorno legal seguro y equitativo para todos.

Metodología

La metodología cualitativa se caracteriza por su enfoque en comprender en profundidad las experiencias, percepciones y significados que los individuos y grupos sociales atribuyen a los fenómenos de su entorno. A diferencia de los métodos cuantitativos que buscan medir y analizar datos numéricos, los métodos cualitativos se centran en la riqueza y complejidad de las experiencias humanas. Esta aproximación se relaciona estrechamente con lo social porque examina cómo los individuos interactúan con su contexto y con otros, permitiendo una exploración más completa de los problemas sociales, culturales y humanos. Las técnicas más comunes en la investigación cualitativa incluyen la entrevista, la observación participante, los grupos focales y el análisis de contenido o documental, técnica utilizada para el desarrollo de este artículo. Las fuentes primarias utilizadas son el Real Decreto Ley 2 (2023) de España y la Ley 3029 (2002) para el caso de Grecia.

Según Denzin y Lincoln (2018), "la investigación cualitativa es una herramienta poderosa para comprender la complejidad de las relaciones humanas en contextos sociales, culturales y políticos, permitiendo a los investigadores obtener una visión más detallada y matizada de la realidad social." (p.9). Se escogió la técnica de análisis documental ya que esta permite examinar en profundidad los marcos normativos de los sistemas pensionales de ambos países desde una perspectiva de género. El análisis documental consiste en revisar sistemáticamente los marcos

normativos, documentos académicos y otros materiales escritos relevantes para identificar y comparar los aspectos clave de las políticas pensionales de España y Grecia.

Para organizar toda la información recopilada en el estudio cualitativo, se construyó una matriz de análisis para clasificar y analizar los datos de manera sistemática tomando como referencia la metodología utilizada por la investigadora González, Milena (2023). Esta matriz permite identificar las características principales (similitudes y diferencias) de ambos marcos normativos en España y Grecia, facilitando la presentación y discusión de los resultados. A continuación, se muestra la matriz de análisis con las variables clave:

Tabla 1. *Matriz de Análisis Comparativa- Sistemas Pensionales y Enfoque de Genero*

Variables	España	Grecia	Observaciones
Ley para analizar	Real Decreto Ley 2/2023	Ley 3029/2002	
Titulo / introducción			
Tipo de Ley			
Presidente que promulgo la Ley			
Partido e Ideología Política del presidente			
contexto			
Artículos por analizar			
Artículo 8 Ley España Vs. Artículo 11 Ley Grecia: Edad Pensión			
Artículo 7 España Vs. Grecia sobre Hijos concebidos			

Nota. Elaboración propia

Esta matriz de análisis servirá como base para organizar y presentar los resultados de forma coherente y clara en el siguiente apartado.

Resultados y discusión

Para dar respuesta a la pregunta de investigación planteada, se aplicó una matriz de análisis expuesta previamente para clasificar y analizar los datos de manera sistemática. Esta matriz permite identificar características principales (similitudes y diferencias) de los marcos normativos de España y Grecia, a continuación, se presentarán los resultados: La matriz tiene dos unidades principales de análisis España y Grecia y se utilizaron las siguientes variables:

1. Generales:

- *Ley por analizar*: Describe la ley específica que se está evaluando.
- *Título / Introducción*: Proporciona el título de la ley y una breve introducción o resumen de su propósito.
- *Tipo de Ley*: Especifica el tipo de ley.

2. Políticos y sociales:

- *Presidente que promulgó la Ley*: Identifica al presidente que promulgó la ley.
- *Partido e ideología política del presidente*: Señala el partido político al que pertenece el presidente y su ideología política.
- *Contexto*: Proporciona información sobre el contexto en el que se promulgó la ley, incluyendo factores económicos, sociales y políticos relevantes.

3. Específicos o de contenido:

- a. Estrategia: **Edad de jubilación o pensión.** (Artículo 8 Ley España Vs. Artículo 11 Ley Grecia)
- b. Estrategia: **Hijos concebidos.** (Artículo 7 España Vs. Grecia)

Conforme lo anterior y según los datos consolidados en dicha matriz, estos resultados se presentarán así: 1) Generales, 2) Políticos y Sociales y 3) Específicos o de contenido.

Generales

Los resultados obtenidos muestran que en España se promulgó el Real Decreto-ley 2 (2023) del 16 de marzo, cuyo objetivo principal es ampliar los derechos de los pensionistas, reducir la brecha de género y establecer un nuevo marco de sostenibilidad para el sistema público de pensiones. Este decreto-ley emana del poder ejecutivo. En el caso de Grecia, se promulgó la Ley 3029 (2002) del 11 de julio, que representa una reforma integral del sistema de seguridad social. Esta Ley, conocida como la Ley del Ministerio No. 3029, es una ley ordinaria que proviene del poder legislativo.

El análisis comparativo de las leyes de España y Grecia en relación con el enfoque de género en sus sistemas de seguridad social en pensiones resalta la importancia de la legislación en la estructuración de derechos y en la promoción de una sociedad justa y equitativa. Según Ronald Dworkin en su obra *El imperio de la justicia*, la ley no solo regula comportamientos, sino que también define principios morales y éticos que guían las relaciones entre los individuos y el Estado. El Real Decreto-ley 2 (2023) en España, con su enfoque en ampliar los derechos de los pensionistas y garantizar la sostenibilidad del sistema público de pensiones, es un ejemplo de cómo la ley puede proteger y expandir los derechos fundamentales de las personas. En Grecia, la

Ley 3029 (2002) también evidencia un compromiso similar mediante una reforma integral del sistema de seguridad social, modernizándolo para asegurar su adaptabilidad y sostenibilidad a largo plazo. Estos ejemplos demuestran la importancia de interpretar la ley de manera dinámica y constructiva, como sugiere Dworkin, para garantizar la coherencia y el respeto a los derechos individuales, al tiempo que se promueve la gobernabilidad y se armonizan los estándares de derechos humanos entre diferentes países. En última instancia, estas leyes sirven como mecanismos esenciales para estructurar y defender los derechos de los ciudadanos, creando entornos legales seguros y equitativos que reflejan los valores de justicia y dignidad humana.

El análisis de fondo de las leyes de España y Grecia relacionadas con la reforma de sus sistemas de pensiones y seguridad social revela enfoques significativos en ambos países para abordar desafíos clave en estos ámbitos. La promulgación del Real Decreto-ley 2 (2023) en España, emanada del poder ejecutivo, muestra una clara intención del gobierno de tomar medidas urgentes para mejorar los derechos de los pensionistas, reducir la brecha de género y establecer una estructura sostenible para el sistema público de pensiones. Esta estrategia rápida y directa refleja la disposición del ejecutivo para actuar de manera inmediata ante los problemas identificados, con un enfoque destacado en la gobernabilidad y el bienestar de los pensionistas. Por otro lado, la Ley 3029 (2002) en Grecia, siendo una ley ordinaria proveniente del poder legislativo, subraya la importancia de un proceso más detallado y deliberativo para llevar a cabo una reforma integral del sistema de seguridad social. El enfoque amplio hacia la modernización del sistema existente y su adaptabilidad a largo plazo también pone de manifiesto el compromiso de Grecia con la sostenibilidad y eficacia de sus políticas sociales como un aporte sólido a la gobernabilidad.

Desde una perspectiva más general, estos esfuerzos de España y Grecia por reformar y modernizar sus sistemas de pensiones y seguridad social reflejan el papel fundamental de la legislación en la promoción de una sociedad más justa y equitativa. Los principios éticos y morales que subyacen a estas leyes están alineados con el enfoque de Ronald Dworkin sobre el papel de la ley en guiar las relaciones entre los individuos y el Estado, así como en asegurar el respeto de los derechos individuales. En resumen, estas reformas legislativas en ambos países son ejemplos claros de cómo los gobiernos pueden emplear la ley como un eje principal en la gobernabilidad que aborda y soluciona problemas sociales de manera coherente y efectiva. Al adoptar enfoques dinámicos y constructivos, España y Grecia demuestran un compromiso con la mejora continua de sus sistemas de pensiones y seguridad social, lo que a su vez contribuye a la creación de entornos legales más justos, seguros y equitativos para todos los ciudadanos.

Políticos y sociales

Los resultados obtenidos revelan que, en el caso español, el Real Decreto-ley 2 (2023) fue promulgado por el presidente Pedro Sánchez Pérez Castejón, perteneciente al Partido Socialista Obrero Español (PSOE), de ideología socialdemócrata de centroizquierda. Este decreto-ley culmina la reforma de la Seguridad Social, con un enfoque en garantizar la sostenibilidad financiera del sistema y perfeccionar la protección social. La normativa aborda diversas cuestiones complejas, desde la ampliación del ámbito subjetivo hasta mejoras en prestaciones específicas como la incapacidad temporal, la pensión de orfandad o la de cuidado de hijo gravemente enfermo. Asimismo, se centra en el trabajo a tiempo parcial, prestaciones familiares y la brecha de género. Además, el decreto-ley introduce reformas significativas en materia de jubilación, topes, cuantías mínimas y revalorización de las pensiones, y se enfoca en

las nuevas cotizaciones y la consolidación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, asegurando su función de garantía.

En el caso griego, la Ley 3029 (2002) fue promulgada por el presidente Konstantinos Stephanopoulos, quien se adhirió al partido Renovación Democrática de ideología conservadora liberal, situado en la centroderecha del espectro político. En el contexto griego, la reforma de la seguridad social responde a las directivas y regulaciones de la Unión Europea, que enfatizan la igualdad de género en varios aspectos de la vida, incluyendo el empleo y la seguridad social. La legislación griega se ha adaptado a estos estándares de no discriminación, buscando garantizar la igualdad en la acumulación de derechos de pensión y su cálculo. Históricamente, Grecia enfrentaba desafíos relacionados con las diferencias de género en la edad de jubilación y beneficios basados en roles de género tradicionales. No obstante, las reformas implementadas han buscado corregir estas desigualdades, promoviendo una mayor equidad de género tanto por los requisitos de la UE como por el reconocimiento interno de la importancia de la igualdad de género en el sistema de seguridad social.

Es importante señalar que en España y en Grecia se han llevado a cabo reformas significativas en sus sistemas de seguridad social y pensiones, con enfoques que buscan abordar la igualdad de género y promover la equidad en sus respectivos contextos políticos. En España, el Real Decreto-ley 2 (2023) promulgado por el presidente Pedro Sánchez Pérez-Castejón, de ideología socialdemócrata de centroizquierda y miembro del Partido Socialista Obrero Español, evidencia un compromiso del poder ejecutivo con la sostenibilidad financiera y el perfeccionamiento de la protección social. Esta normativa aborda diversas cuestiones complejas, desde la ampliación del ámbito subjetivo hasta mejoras en prestaciones específicas, como la

incapacidad temporal, pensión de orfandad o cuidado de hijo gravemente enfermo, y se centra en temas cruciales como el trabajo a tiempo parcial, prestaciones familiares y la brecha de género. Las reformas también incluyen cambios significativos en materia de jubilación, topes, cuantías mínimas y revalorización de las pensiones, y se enfocan en las nuevas cotizaciones y la consolidación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, asegurando su función de garantía.

Por su parte, en Grecia, la Ley 3029 (2002) fue promulgada bajo el mandato del presidente Konstantinos Stephanopoulos, miembro del partido Renovación Democrática y de ideología conservadora liberal de centroderecha. En su caso, la reforma de la seguridad social sigue las directivas y regulaciones de la Unión Europea, que priorizan la igualdad de género en varios aspectos de la vida, incluido el empleo y la seguridad social. La legislación griega se ha alineado con estos estándares de no discriminación, buscando garantizar la igualdad en la acumulación de derechos de pensión y su cálculo.

Estos esfuerzos tanto en España como en Grecia muestran el papel central de los gobiernos en la creación de políticas públicas efectivas que buscan corregir desigualdades de género en el acceso a las prestaciones de jubilación. Los enfoques integrados y holísticos adoptados en ambos países reflejan una comprensión de la necesidad de equilibrio entre la vida laboral y familiar, incluyendo medidas como licencias parentales remuneradas, guarderías asequibles y accesibles, y horarios de trabajo flexibles. Todo ello contribuye a garantizar entornos laborales y sistemas de pensiones más equitativos y justos.

En cuanto a su marco constitucional, ambos países tienen constituciones que establecen sus sistemas políticos y los derechos de sus ciudadanos. España cuenta con una monarquía parlamentaria desde su Constitución de 1978, la cual define al país como un Estado social y

democrático de derecho. Por otro lado, Grecia tiene una república parlamentaria bajo la Constitución de 1975, que también establece al país como un Estado social y democrático de derecho. Ambas constituciones consagran los principios de igualdad, justicia social y bienestar general, permitiendo que los gobiernos adopten políticas que promuevan el acceso equitativo a los sistemas de pensiones y a un entorno laboral más justo para todos los ciudadanos. Según Kaufmann et al. (1999), la gobernabilidad es clave para abordar la desigualdad de género en los sistemas de pensiones. Los marcos legales y regulatorios son fundamentales para promover la igualdad de género y garantizar un acceso equitativo a las prestaciones de jubilación (OIT, 2017). Asimismo, las políticas públicas desde la gobernabilidad, como señala Calderón (2016), legitiman las acciones administrativas del Estado, consolidando la confianza entre ciudadanos e instituciones políticas.

Al observar los diferentes aspectos, podemos evidenciar que tanto España como Grecia han tomado medidas significativas para abordar la igualdad de género en sus sistemas de seguridad social y pensiones, aunque bajo diferentes contextos políticos. En el caso de España, bajo el liderazgo de Pedro Sánchez Pérez Castejón, un presidente de centroizquierda del Partido Socialista Obrero Español se ha promulgado el Real Decreto-ley 2 (2023), que presenta un enfoque integral para mejorar las prestaciones de seguridad social, particularmente en términos de equilibrio entre la vida laboral y familiar, reducción de la brecha de género y fortalecimiento de la protección social. Estos esfuerzos reflejan un compromiso gubernamental por impulsar políticas públicas progresistas que promuevan la igualdad y la justicia social. En el caso de Grecia, bajo la presidencia de Konstantinos Stephanopoulos, quien representa al partido Renovación Democrática de ideología conservadora liberal de centroderecha, la Ley 3029 (2002) aborda reformas integrales del sistema de seguridad social, también orientadas a la igualdad de

género y la sostenibilidad de los derechos de pensión. Este contexto demuestra que, a pesar de las diferencias ideológicas, ambos países han convergido en la necesidad de abordar los desafíos relacionados con el enfoque de género en sus sistemas de pensiones y seguridad social.

Los casos presentados anteriormente subrayan que no necesariamente son los partidos de izquierda los únicos que lideran la lucha por la igualdad de género. Los gobiernos de distintos espectros políticos pueden emprender iniciativas efectivas para corregir desigualdades de género y fomentar una sociedad más justa y equitativa. Los resultados reflejan cómo los enfoques integrados de ambos países han buscado promover el equilibrio entre vida laboral y familiar, así como garantizar sistemas de pensiones más justos y equitativos, evidenciando que el compromiso con la igualdad de género trasciende las diferencias partidistas. En definitiva, estos casos destacan que, independientemente de su ideología política, los gobiernos pueden y deben adoptar políticas públicas progresistas para asegurar el enfoque de género y la justicia social.

Específicos o de contenido

En esta sección se determinaron dos estrategias principales en donde se evidencia de manera contundente la perspectiva de género en los sistemas de pensiones analizados de la siguiente manera:

Estrategia: Edad de jubilación o pensión

El análisis realizado revela que, en España, con la promulgación del Real Decreto-ley 2/2023, el artículo 8, numeral 6 del Real Decreto Legislativo 1/2002 no tuvo modificación, estableciendo que la edad para acceder a la jubilación está sujeta a las disposiciones del régimen de seguridad social correspondiente. Si no es posible acceder a la jubilación, la contingencia se

considerará producida a partir de los 65 años, siempre que el partícipe no esté en actividad laboral o cotizando para la jubilación. Por su parte, en Grecia, se sustituyó el segundo párrafo del apartado 7 del artículo 19 de la Ley 2084/1992, estableciendo que las mujeres pueden acceder a la pensión a partir de los 60 años, mientras que los hombres deben esperar hasta los 65 años.

Desde una perspectiva teórica, los estudios de Ginn y Arber (1996) destacan las diferencias notables en la edad de jubilación y los beneficios entre hombres y mujeres, que surgen debido a disparidades estructurales en el mercado laboral. Las carreras laborales más interrumpidas y la mayor dedicación de las mujeres a trabajos de tiempo parcial pueden impactar negativamente en sus futuras pensiones. Además, la longevidad de las mujeres genera una mayor vulnerabilidad, ya que sus pensiones deben durar más tiempo. Aunque España ha mantenido un enfoque uniforme en la edad de jubilación, lo que puede contribuir a la igualdad de género en el acceso a las pensiones, Grecia enfrenta un desafío al tener diferencias basadas en el género en su legislación sobre pensiones. Estas diferencias pueden perpetuar disparidades estructurales entre hombres y mujeres en cuanto a sus beneficios de jubilación. Ambos países han comenzado a abordar estos problemas con reformas en sus políticas de pensiones. Sin embargo, los avances hacia una mayor igualdad de género en la edad de pensión y los beneficios requieren un cambio cultural y estructural más amplio para cerrar la brecha de género en los sistemas de jubilación.

El análisis final de los resultados sobre la edad de pensión en España y Grecia pone de manifiesto diferencias significativas en los enfoques legislativos de ambos países en relación con el enfoque de género. En España, el Real Decreto Legislativo 1/2002, respaldado por el Real Decreto-ley 2/2023, establece que la edad para acceder a la jubilación se basa en el régimen de seguridad social correspondiente, sin hacer distinción entre hombres y mujeres. Esto indica que

para España no es un tema prioritario de enfoque de género la edad para pensionarse, ya que se mantiene un umbral uniforme de 65 años tanto para mujeres como para hombres. Por otro lado, la legislación griega establece una diferenciación entre hombres y mujeres en la edad de pensión. Según el artículo 19 de la Ley 2084/1992, las mujeres pueden acceder a la pensión a partir de los 60 años, mientras que los hombres deben esperar hasta los 65 años. Esta disposición refleja un enfoque de género que favorece a las mujeres, permitiéndoles jubilarse cinco años antes que los hombres. Este enfoque podría interpretarse como una medida para compensar las diferencias estructurales que afectan a las mujeres, como carreras laborales más interrumpidas o roles de cuidado no remunerados, que a menudo repercuten negativamente en sus futuras pensiones.

En conclusión, aunque España ha adoptado un enfoque más neutro en términos de género en cuanto a la edad de pensión, Grecia ha implementado una política diferenciada que favorece a las mujeres al permitirles jubilarse antes que los hombres. Esta diferencia destaca cómo los enfoques nacionales en relación con la edad de jubilación pueden variar según el contexto cultural y las prioridades políticas de cada país.

Estrategia: Hijos concebidos

La información presentada en la matriz permite identificar que, en España, el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 1 (2002) fue modificado para incluir un apartado 7 que otorga a las mujeres beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, incapacidad permanente o viudedad el derecho a un complemento por cada hijo o hija, reconociendo la incidencia que tiene la brecha de género en las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las mujeres. Este derecho se reconocerá o mantendrá para la mujer, siempre y cuando no haya una solicitud de complemento en favor del otro progenitor, y en caso de que el otro progenitor también sea mujer,

se le otorgará a la titular de pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía. A su vez, en Grecia las mujeres aseguradas en el Instituto de Seguros Sociales (I.K.A.) pueden completar su período de seguro por cada hijo nacido a partir del 1 de enero de 2003, recibiendo un reconocimiento de un período ficticio de seguro: un año por el primer hijo, un año y medio por el segundo hijo y dos años por el tercer hijo.

Respecto a cómo se aborda el tema de los hijos concebidos por las mujeres en relación con los sistemas de pensiones, en España, el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 1 (2002) fue modificado para incluir un apartado que otorga a las mujeres beneficiarias de una pensión contributiva el derecho a un complemento por cada hijo o hija, reconociendo la incidencia de la brecha de género en las pensiones contributivas. Esta medida busca compensar en parte las desigualdades estructurales a las que se enfrentan las mujeres, como la brecha salarial, la mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, y las interrupciones laborales por maternidad (Tinios et al., 2015; Navarrete, 2020). En Grecia, las mujeres aseguradas en el Instituto de Seguros Sociales (I.K.A.) pueden completar su período de seguro por cada hijo nacido a partir del 1 de enero de 2003, recibiendo un reconocimiento de un período ficticio de seguro: un año por el primer hijo, un año y medio por el segundo hijo, y dos años por el tercer hijo. Aunque esta disposición reconoce el impacto de tener hijos en la vida laboral de las mujeres, podría no ser suficiente para abordar las barreras estructurales que enfrentan, como la brecha salarial y la carga de cuidados no remunerados. Ambos países han implementado medidas para promover la igualdad de género en sus sistemas de pensiones. Sin embargo, persisten desafíos importantes, como las diferencias de género en las tasas de reemplazo de las pensiones y la falta de reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (Navarrete, 2020). En definitiva, aunque las políticas españolas y griegas son pasos importantes hacia un mayor

enfoque de género en los sistemas de pensiones, es necesario continuar trabajando para lograr una protección más completa y justa para las mujeres.

El análisis comparativo de las legislaciones sobre el beneficio otorgado a las mujeres por cada hijo concebido en España y Grecia revela diferencias sustanciales en el enfoque adoptado por cada país. En España, el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 1 (2002) fue modificado para incluir un beneficio económico para las mujeres beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, incapacidad permanente o viudedad por cada hijo o hija concebido. Este beneficio económico se suma a la mesada pensional, reconociendo la incidencia que tiene la brecha de género en las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las mujeres. De este modo, España aborda las desigualdades estructurales en las pensiones de las mujeres mediante un incremento directo en sus ingresos durante la jubilación. Por otro lado, en Grecia, el beneficio otorgado a las mujeres aseguradas en el Instituto de Seguros Sociales (I.K.A.) por cada hijo nacido a partir del 1 de enero de 2003 es un reconocimiento de tiempo cotizado. Por cada hijo concebido, las mujeres pueden recibir un período ficticio de seguro que varía entre uno y dos años, según el número de hijos. Este beneficio en tiempo cotizado puede ser sumado para el reconocimiento pensional de las mujeres y, en caso de que no sea ejercido por la madre asegurada, el padre asegurado puede hacerlo.

En síntesis, mientras que España se centra en compensar a las mujeres de forma económica por los hijos concebidos, Grecia toma un enfoque diferente, otorgando un beneficio en tiempo cotizado que puede mejorar el acceso de las mujeres a una pensión adecuada. Ambas estrategias reflejan esfuerzos para abordar las diferencias estructurales de género en los sistemas de pensiones, aunque por vías distintas. Los enfoques adoptados por España y Grecia demuestran

que hay diversas maneras de compensar y reconocer el impacto que el cuidado de los hijos tiene en las trayectorias laborales y pensionales de las mujeres.

Conclusiones

La investigación ha permitido realizar un análisis comparativo sobre la incorporación del enfoque de género en los sistemas pensionales de España y Grecia, identificando diferencias y similitudes en las distintas estrategias y enfoques adoptados por cada país para abordar el enfoque de género en sus sistemas de seguridad social en pensiones. Los resultados obtenidos revelan diferencias notables entre ambos países en cuanto a los beneficios otorgados a las mujeres por hijos concebidos y en la edad de jubilación, siendo estos identificados como los principales mecanismos utilizados. En España, se observa un enfoque más neutral respecto a la edad de jubilación, manteniendo un umbral uniforme de 65 años para todos los partícipes sin distinción de género. Al mismo tiempo, se reconoce el impacto de la brecha de género en las pensiones contributivas al otorgar un complemento económico a las mujeres por cada hijo o hija, lo que se suma a la mesada pensional. Esta medida busca compensar las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres, como la brecha salarial y las interrupciones laborales por maternidad.

Por otro lado, en Grecia se evidencia una diferenciación en la edad de jubilación entre hombres y mujeres, permitiendo a las mujeres acceder a la pensión a partir de los 60 años, mientras que los hombres deben esperar hasta los 65 años. En cuanto a los beneficios por hijos concebidos, Grecia otorga un reconocimiento de tiempo cotizado a las mujeres aseguradas en el Instituto de Seguros Sociales (I.K.A.), que puede mejorar el acceso de las mujeres a una pensión adecuada. Esta estrategia ofrece una alternativa para abordar el impacto del cuidado de los hijos

en la vida laboral de las mujeres. El aprendizaje obtenido durante la investigación es que, aunque ambos países buscan abordar el enfoque de género en sus sistemas pensionales, lo hacen mediante diferentes métodos: España a través de la compensación económica directa y Grecia mediante el reconocimiento de tiempo cotizado. Los hallazgos de esta investigación resaltan la importancia de considerar las particularidades y contextos culturales de cada país al implementar medidas para promover la igualdad de género.

Estas conclusiones pueden tener utilidad para el escenario colombiano al aportar perspectivas sobre cómo otros países han abordado el enfoque de género en sus sistemas pensionales. La investigación sugiere que Colombia puede aprender de las experiencias de España y Grecia al desarrollar políticas más inclusivas y equitativas para las mujeres en su sistema pensional. En particular, se podrían considerar mecanismos que compensen la brecha salarial y las interrupciones laborales por maternidad, así como medidas que reconozcan el impacto del cuidado de los hijos en las trayectorias laborales y pensionales de las mujeres. A propósito de la reforma pensional que se está debatiendo en el Congreso de la República, estos hallazgos son particularmente relevantes. La experiencia de España y Grecia en la incorporación de complementos pensionales y reconocimientos de tiempo cotizado por hijos concebidos puede orientar a los legisladores colombianos sobre cómo fortalecer la protección social de las mujeres y reducir las desigualdades estructurales en el sistema pensional.

Al integrar políticas similares, Colombia podría mejorar el acceso y la calidad de las pensiones para las mujeres, contribuyendo a un sistema más justo y equitativo que refleje los valores de inclusión y respeto por la diversidad de experiencias laborales. Finalmente, a modo de conclusión, teniendo en cuenta todos los aspectos analizados, los hallazgos de este estudio

resaltan la importancia de integrar una perspectiva de género en los sistemas de pensiones como contribución a la gobernabilidad, garantizando un acceso equitativo a las pensiones y promoviendo una sociedad más justa e inclusiva.

Bibliografía

- Arza, C (2017). El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género ¿Qué dice la experiencia europea? *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Serie Mujer y Desarrollo, 142(2)*, 5-45.
- Arza, C. (2015). The gender dimensions of pension systems: Policies and constraints for the protection of women, *UN-Women, Discussion Paper Series, 1*.
- Arza, Camila y Martin Kohli (eds.) (2008), *Pension reform in Europe. Politics, policies and outcomes*. Routledge.
- Calderón, D. (2016). *Políticas Públicas, Retos y desafíos para la gobernabilidad*. Ediciones USTA.
- https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/23875/Capitulo3politicaspUBLICAS2020dulf_arycalderon.pdf?sequence=1&isAllowed=
- Denzin, N., y Lincoln, Y.(2018). *El manual SAGE de investigación cualitativa*. Gedisa
- Directiva 2006/54/CE. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). 26 de junio de 2006. DOUE. No. 204.

Directiva 79/7/CEE. Relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. 19 de diciembre de 1978.

Dworkin, R. (2015). *El imperio de la justicia*. Gedisa.

European Commission, Directorate., General for Employment., Social Affairs., y Inclusion.

(2021) *pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU*.

Ginn, J. y Arber, S. (1996). *Mera Conexión: Relaciones de género y envejecimiento*. En J. Ginn, & S. Arber, *Relación entre género y envejecimiento*. Narcea.

González, M. (2023). *Ideologías, discursos y Luchas Políticas*. Tirant humanidades

Kaufmann, D., Kraay, A., y Zoido, P. (1999). *Aggregating governance indicators*. Policy Research Working Paper Series 2195, The World Bank.

Ley 1 de 2002. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. 29 de noviembre de 2002. BOE. No. 298.

Ley 2 de 2023. Medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. 16 de marzo de 2023. BOE. No. 65.

Ley 3029 de 2002. Reforma del Sistema de Seguridad Social. BOE. No. 160/07.11.2002

Maianti, M. (2014). El sistema de pensiones en España. *Universitat Abat Oliba CEU*

Navarrete, C. (2020). "Brechas de género" y sistema español de Seguridad Social: balance crítico y algunas propuestas de corrección. *Iqual. Revista de género e igualdad*, (3), 1-26.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración (N° 100)*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (N° 111)*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *Construyendo sistemas de protección social más equitativos y sostenibles: Conceptos y medidas de política*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*.

Sistema de Información Mutua sobre Protección Social (MISSOC). (2012). *Comparative tables*.
<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/>

Tinios, P., Bettio, F., Betti, G., y Georgiadis, T. (2015). *Men, women and pensions*. Publications Office of the European Union.