



Magdalena Valerio en la cumbre del G-20 en Matsuyama (Japón)

El Gobierno defiende ante el G-20 las medidas adoptadas para reducir la brecha de género en salarios y pensiones y para fomentar la corresponsabilidad familiar

- “Sin igualdad de género no habrá un futuro del trabajo justo e inclusivo”, afirma la ministra Magdalena Valerio
- La responsable de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social destaca la implantación de un registro salarial en España y el mayor incremento de las pensiones más bajas y de viudedad
- La equiparación progresiva de los permisos por nacimiento y cuidado de menores se alcanzará en 2021 con 16 semanas para cada progenitor
- La reunión de ministros y ministras del G-20 termina hoy con una declaración conjunta en la que expresan su voluntad de compatibilizar un crecimiento económico fuerte y el trabajo digno

Lunes, 2 de septiembre 2019.- La ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Magdalena Valerio, ha intervenido en la **sesión** dedicada a **igualdad de género** en el encuentro que los Ministros y Ministras de Trabajo y Empleo del **G-20** han mantenido en Matsuyama, Japón. En su intervención, Valerio ha puesto en valor la labor desarrollada en esta materia en España “el país del mundo con mayor presencia de mujeres al frente de Ministerios”, ha recordado.

Para la ministra Magdalena Valerio, que ha estado acompañada en la cumbre por la secretaria de Estado de Empleo, Yolanda Valdeolivas, “la igualdad de género debe ser uno de los pilares esenciales del **futuro del trabajo**. Sin igualdad de género no habrá un futuro del trabajo justo e inclusivo. Ninguna sociedad, ningún país, podrá avanzar en el siglo XXI dejando atrás a las mujeres”.

La responsable de Trabajo ha insistido en su intervención en la importancia de avanzar en igualdad de género para conseguir un mercado laboral más justo e inclusivo. “La **sociedad española** se ha movilizado, por su parte, a una escala sin precedentes en relación con la igualdad de género, reivindicando una sociedad libre de opresiones, de explotación y de violencias machistas. Las últimas celebraciones del 8 de marzo así lo atestiguan”.



“Mi país, ha explicado Valerio, ha decidido centrarse en dos grupos de medidas que a nuestro juicio son prioritarias: la reducción de algunas de las **brechas de género** más significativas, la de **salarios y pensiones**, y la corresponsabilidad de mujeres y hombres en los cuidados y **atención de la familia**”. Todo ello contando con todos los actores, en particular con los interlocutores sociales, y teniendo muy presentes los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas y el Pilar Europeo de Derechos Sociales, ha señalado la ministra.

Magdalena Valerio ha concretado que “para luchar contra la brecha salarial de género se ha clarificado la definición del concepto de **trabajo de igual valor**. Además, hemos previsto la obligación empresarial de llevar un **registro salarial** que incluya los valores medios de los salarios, desagregados **por sexo**, complementada, para empresas de más de 50 trabajadores, con la obligación empresarial de acreditar que las diferencias salariales superiores a un 25% entre trabajadores de distinto sexo no responden a motivos de género”. También ha mencionado el incremento en un 22,3% del Salario Mínimo Interprofesional de 2019, percibido mayoritariamente por mujeres.

Respecto a la brecha de género en **pensiones**, “hemos incrementado de forma más significativa las pensiones más bajas y las pensiones de viudedad, cuyas beneficiarias son mayoritariamente mujeres”, ha explicado.

En cuanto a las medidas dirigidas a establecer la **corresponsabilidad** de mujeres y hombres en los cuidados y atención de la familia, Valerio ha destacado que “se ha puesto en marcha la equiparación progresiva de los permisos por nacimiento y cuidado de los menores, que se alcanzará en 2021 con 16 semanas para cada miembro de la pareja. A partir de ahora, hablamos de permiso por nacimiento y cuidados, sustituyendo a la anterior expresión de maternidad/paternidad, porque un lenguaje inclusivo y no sexista también contribuye a la corresponsabilidad”.

El Gobierno de España ha implantado otras medidas, como establecer como obligatorios los planes de igualdad para las empresas de más de 50 personas trabajadoras. “Para facilitar la vida laboral y familiar hay que seguir profundizando en la racionalización de horarios, en la creación de más escuelas de 0 a 3 años y más atención profesionalizada para personas mayores y dependientes”, ha añadido la ministra.

Compromiso conjunto

La reunión de responsables de empleo y trabajo del G-20 ha concluido con una **declaración conjunta** en la que los ministros han puesto de manifiesto su voluntad de “garantizar la coherencia entre las políticas destinadas a un **crecimiento económico** fuerte, sostenible, equilibrado e inclusivo, vinculando “la **inclusión social**, el **empleo pleno** y productivo y el **trabajo digno**”. Para conseguirlo, los países participantes se comprometen a seguir trabajando en los desafíos a los que ya se enfrentan como



resultado, fundamentalmente, de la **globalización**, la **digitalización**, los **movimientos migratorios** y las **transiciones demográficas**.

“Somos conscientes de que la acción conjunta y la cooperación con los **interlocutores sociales** es esencial para garantizar que el futuro del trabajo se base en respuestas adecuadas a las transiciones demográficas, un mayor progreso en la igualdad de género, y un amplio desarrollo de nuevas formas de trabajo”, asegura la declaración.