





CONSEJO ASESOR DE BRECHA DE GÉNERO

La Orden ISM/494/2024, de 13 de mayo, por la que se crea el Consejo Asesor de Brecha de Género estipula el objeto, las funciones y la composición de este consejo.

Este Consejo Asesor se crea con el objetivo de asesorar en la toma de decisiones de las políticas públicas competencia del ministerio desde la perspectiva del género, particularmente aquellas orientadas a reducir la brecha de género.

En concreto, la Orden establece que sus funciones son:

- a) El estudio, valoración y propuesta al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de cuantas medidas considere oportunas en el ámbito de las políticas de reducción de brecha de género que incidan en el ámbito de la inclusión, protección social y las migraciones, sin perjuicio de las competencias que correspondan a los órganos colegiados interministeriales con competencias de informe al Gobierno en materia de reducción de brecha de género.
- b) Asesorar al departamento sobre los temas que afectan a la brecha de género relacionados con la inclusión, protección social y las migraciones, especialmente en materia de pensiones, prestaciones, afiliaciones, vulnerabilidad social y flujos migratorios, que el Gobierno a través de la presidencia del Consejo, someta a su consulta.
- c) Informar cuantas disposiciones someta a su consideración el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en el marco de las competencias del Consejo.



ANÁLISIS DE SITUACIÓN

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM), en sus tres ámbitos de competencia, tiene una fuerte implicación en políticas de igualdad, debido a sus competencias en pensiones, afiliación, flujos migratorios, vulnerabilidad social y acceso al sistema de protección de rentas mínimas.

La brecha de género representa la disparidad que existe entre hombres y mujeres en cuanto a derechos, recursos u oportunidades. Por ello, asumiendo que la perspectiva de género debe ser transversal a toda acción del Gobierno, se hace necesaria la creación del Consejo Asesor de Brecha de Género, presidido por la ministra Elma Saiz y contando con la colaboración del Ministerio de Igualdad, con la ministra Ana Redondo como vicepresidenta.

El panorama actual en el ámbito competencias de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, desde la perspectiva de género, es el siguiente:

INCLUSIÓN

El Ingreso Mínimo Vital (IMV) es la prestación por excelencia en el ámbito de Inclusión del Ministerio. La mujer es el perfil medio beneficiario del IMV y la monoparentalidad va asociada a ellas. Que la mayoría de los beneficiarios IMV sean mujeres impacta directamente en su acceso al mercado laboral.

El IMV reconoce, desde su diseño, las especiales condiciones de los hogares encabezados por mujeres. Así, más de la mitad (54%) de las personas beneficiarias totales del IMV son mujeres, muchas de ellas madres. Y un dato muy destacado: de estos hogares, casi el 18% son familias monoparentales, en los que hasta en un 82% son las mujeres las que se dedican al cuidado de los hijos.

Las familias monomarentales están especialmente expuestas a la situación de pobreza, debido a que, en la mayoría de los casos, cuentan con los ingresos de un solo progenitor. También se protege de manera más intensa a la infancia, al establecer escalas para ellos superiores a las utilizadas en este tipo de prestaciones.

El Ministerio aprobó el Complemento de ayuda para la infancia, ligado al IMV, para todos los menores que viven en hogares perceptores de la prestación y aquellas otras familias que, sin estar en ella, comparten situaciones de carencia de recursos.



Violencia de género

El IMV siempre ha sido sensible a las víctimas de género, de trata y explotación sexual. También contempla como hogar monoparental, con el complemento del 22%, la formada exclusivamente por una mujer que ha sufrido violencia de género, y uno o más descendientes.

Asimismo, se rebajan los requisitos para acceder a la prestación en el caso de víctimas de género, trata y explotación sexual.

SEGURIDAD SOCIAL

Pensiones

Se han adoptado medidas de carácter estructural para conseguir la equiparación de las pensiones entre hombres y mujeres y superar la brecha de género existente.

Pensiones mínimas

Se ha reforzado y mejorado la institución de las pensiones mínimas (que son las perciben mayoritariamente mujeres) dando un marco estable garantizado por ley para que se revaloricen por encima del IPC. El 67% de los beneficiarios de complemento a mínimos son mujeres. Las pensiones mínimas han subido 6,9% en 2024.

Pensión de viudedad

En conjunto, la pensión de viudedad crece un 26,7% desde el año 2019. El 96% de los perceptores de viudedad son mujeres.

Complemento por brecha de género

Se ha sustituido el antiguo complemento de maternidad por el actual complemento por brecha de género (RDL 3/2021), el cual se ha visto incrementado en el año 2023.

El 90% de quienes perciben el complemento de brecha de género son mujeres (solo se abona a los hombres si el nacimiento del hijo hubiera afectado su carrera laboral). En caso de corresponder a ambos, se abona a la pensión más baja (la pensión media por jubilación de las mujeres es inferior a la de los hombres en 500 euros).

Como dato comparativo:

- En febrero de 2022, en España había 162.960 pensiones con complemento por brecha de género (153.328 mujeres), con un importe medio de 62 euros



- En 1 de febrero de 2024 había 686.125 pensiones que perciben el complemento por brecha de género, de las que un 90% son mujeres (618.932). El importe medio mensual de este complemento en la pensión es de 71 euros.

Cotización

Se ha abordado el problema de las lagunas de cotización, que afecta principalmente a mujeres a consecuencia de haber interrumpido su vida laboral para dedicarse a los cuidados.

Contratos a tiempo parcial

Se han implementado mejoras en el acceso a las prestaciones de los trabajadores a tiempo parcial (equiparándose en el cómputo del tiempo), beneficiando sobre todo a las mujeres (el 70% de los contratos a tiempo parcial son de mujeres). Esto afecta tanto a jubilación como a todas las prestaciones, incluida la de nacimiento.

Como resultado de las políticas puestas en marcha desde 2019, la pensión media de las mujeres aumenta 5% más que la de los hombres (crece un 29,62% frente a un 24,75%). Y la brecha de género de las pensiones, aunque se ha reducido, sigue siendo superior al 20% (un 21,5% siendo el objetivo el 5%).

Corresponsabilidad

Además de impulsar la reducción de la brecha de género, también se ha legislado en aras de fomentar la corresponsabilidad entre géneros, para conseguir el equilibrio de las facetas profesional y personal. Pero, sobre todo, para que las mujeres no se vean obligadas a renunciar a su desarrollo profesional por tener que encargarse ellas del cuidado de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores.

- La equiparación a 16 semanas para ambos progenitores de la prestación de nacimiento y cuidado del menor y la nueva prestación para ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
- La financiación de cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, para que no sean solo las mujeres las que tienen que interrumpir su carrera para cuidar a un dependiente.
- La aprobación de la ley 5/2023, de 17 de marzo, de pesca sostenible e investigación pesquera. en cuanto a la aplicación de coeficientes reductores en la edad de jubilación como consecuencia de las exigencias



físicas y del medio en el que se desarrolla esa actividad laboral.
(Mariscadoras).

Aun así, el cuidado sigue siendo cosa de mujeres, pues el 84% de excedencias para cuidado de hijo o familiar en 2023 correspondieron a mujeres, y solo el 16%, a hombres.

Afiliación y empleo

La mujer supone el 47,4% del total de afiliados al Sistema de Seguridad Social, situándose la cifra en máximo histórico. España tiene casi 10 millones de afiliadas habiendo aumentado en los dos últimos años en 561.000 mujeres, suponiendo un incremento del 6,1%.

España tiene más de 1.200.000 emprendedoras lo que supone un 37% del total de autónomos. En los últimos dos años, ha aumentado las autónomas en más de 25.000 mujeres, suponiendo un incremento del 2,1%.

La mejoría de la ocupación entre las mujeres también se refleja en sus bases de cotización, que han crecido 2,8 puntos porcentuales más que la de los hombres desde 2019, reduciéndose la brecha de género.

A nivel ocupacional, los sectores con mayor presencia de la mujer son: actividades sanitarias y de servicios sociales (77%), educación (66%) y otros servicios (64%). En cambio, los sectores con menor presencia de la mujer son: construcción (11%), suministros de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (21%) y transporte y almacenamiento (22%).

En definitiva, la brecha de género en afiliación está en mínimos históricos, pero hay que poner especial énfasis en la brecha salarial: las mujeres de menos de 25 años cobran ya más que los hombres de su misma edad; para las de más de 35, es del 6,9% y del 12,2% entre los 45 y los 55 años.

MIGRACIONES

Como dato relevante, unos 55 millones de mujeres han huido de sus países, según ACCEM. Los trabajadores migrantes ganan hasta un 37% menos que los autóctonos por las mismas tareas, con lo que en el caso de las mujeres el porcentaje será aún mayor. Para abordar este panorama, se prevén medidas en distintos ámbitos.



La situación de ser refugiada y migrante, además de mujer, agrava aún más las situaciones de pobreza (las tres M de la pobreza: mujer, migrante y madre), por lo que hay que seguir trabajando en esta senda para tratar esta problemática.

Programas de migración regular con foco en mujeres

Existen programas que tienen como objetivo la capacitación de las mujeres temporeras que cada año vienen a España en el marco de un programa de migración circular, para que a su regreso a su país de origen puedan poner en marcha actividades generadoras de ingresos, gracias además al apoyo financiero y técnico que les ofrece el proyecto. Las mujeres constituyen el 90% del programa GECCO, y las destinatarias al 100% del WAFIRA, impulsado en octubre de 2021.

La iniciativa adopta un enfoque integral que aborda las perspectivas de género y los derechos de las mujeres migrantes. Esto es crucial para garantizar que las temporeras puedan beneficiarse plenamente de sus derechos sociales y económicos en su país de origen y puedan convertirse en mujeres emprendedoras, autónomas e independientes.

Atención humanitaria

Se ha avanzado en la protocolización de actuaciones ante la trata y, en los últimos años (desde 2021) en la prevención, detección y atención y respuesta de mujeres, primero en sistema de acogida de protección internacional y, el año pasado, ampliándolo al programa de atención humanitaria.

Reforma del reglamento de la ley de extranjería

Está prevista la reforma del reglamento de la ley de extranjería, la cual va a tener en la perspectiva de género uno de sus aspectos más destacados. Las mujeres migrantes y sus principales casuísticas serán no sólo tenidas en cuenta, sino que tendrán un apartado específico.

En virtud de todo lo expuesto, se pone de manifiesto lo acertado de las medidas llevadas a cabo en los últimos años para reducir la brecha de género existente en los ámbitos competenciales de este Ministerio.

Pero también se constata la necesidad de seguir avanzando en esta línea y seguir implementando medidas que aborden la problemática expuesta. Para ello, se tomarán en cuenta las aportaciones que se trasladen desde el Consejo Asesor de Brecha de Género para seguir desarrollando políticas que tiendan a reducir las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito de la inclusión, la Seguridad Social y las migraciones.



MIEMBROS CONSEJO ASESOR DE BRECHA DE GÉNERO

- 1.- **Elma Saiz:** Ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Presidenta del Consejo.
- 2.- **Ana Redondo:** Ministra de Igualdad. Vicepresidenta del Consejo.
- 3.- **Cristina Navarro.** Subsecretaria del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Secretaria del Consejo.
- 4.- **José Luis Rodríguez Zapatero:** Ex presidente del Gobierno de España. Durante su mandato se legalizó el matrimonio entre personas del mismo sexo, la ley de la dependencia, la ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como la creación de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, entre otras medidas.
- 5.- **Libertad González.** Catedrática de Economía en la Universitat Pompeu Fabra y en la Barcelona School of Economics. Su labor investigadora se centra en los campos de la Economía Laboral, Pública y de la Salud.
- 6.- **Nuria Varela Menéndez:** Escritora y periodista especializada en género. Experta en Feminismo radical y violencia de género.
- 7.- **María Jesús Herrera Ceballos:** Jefa de Misión en España de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).
- 8.- **Montserrat Font Sanmiguel:** Fundadora y actual Directora de APIP-ACAM. (Asociación para la Promoción e Inserción Profesional y la Asociación Cívica de Ayuda Mutua).
- 9.- **Elvira Dyangani Ose:** Comisaria de Arte y la actual directora del Museo de Arte Contemporáneo de Barcelona (la primera mujer que ha ocupado este puesto). En 2022 fue reconocida como una de las cien personas más influyentes del universo artístico por la revista británica ArtReview.
- 10.- **María Ángeles Durán Heras:** Catedrática de sociología e Investigadora del CSIC. Especializada en el análisis del trabajo no remunerado y su relación con la estructura social y económica.
- 11.- **Cristina Hernández Martín:** Socióloga especializada en políticas públicas de igualdad y violencia de género. Trabaja como asesora para ONGs, entidades públicas y organizaciones políticas.
- 13.- **Magdalena Valerio Cordero:** Ha sido presidenta del Consejo de Estado y ministra de Trabajo, Seguridad Social y Migraciones. Durante su mandato se realizó el informe sobre las “Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI” (2003-2018).



14.- Ivana Andrés Sanz: Futbolista de primera división con el Real Madrid. Desde 2015 es internacional con la selección de España.

15.- Julia López López: Catedrática del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad Pompeu Fabra. Actualmente es investigadora principal del proyecto "Convergencias y divergencias de los sistemas de negociación colectiva en el contexto de estrategias de empleo" financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad.

16.- Miguel Lorente Acosta: Médico y profesor en la Universidad de Granada. Uno de los mayores expertos internacionales en violencia de género. Fue el primer Delegado del Gobierno contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad. También dirigió la oficina de asistencia a las víctimas de maltrato de la Junta de Andalucía.

17.- Nuria Rodríguez Planas: Catedrática de la City University of New York (CUNY). Ha obtenido una ayuda europea *Advanced Grant* para estudiar los factores de la violencia doméstica en la Unión Europea, un proyecto que desarrollará desde la Universidad.

18.- Cecilia Castaña Collado: Catedrática de Economía Aplicada de la Universidad Complutense de Madrid. En 2006 puso en marcha el Observatorio *e-Igualdad* en la Universidad, que realizaba un informe anual sobre la participación de las mujeres en la sociedad de la información. Creó el programa de *Investigación, Género y TIC* (Gender & ICT) del *Internet Interdisciplinary Institute* (IN3) de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), que ha dirigido hasta 2012.

19.- Gemma Pinyol-Jiménez: Directora de políticas migratorias y diversidad en *Instrategies* (un *think & do* especializado en asuntos europeos e internacionales, focalizado en movilidad, migraciones y gestión de la diversidad). Investigadora asociada del GRITIM-UPF (Interdisciplinary Research Group on Immigration).

20.- Sara Giménez Giménez: Abogada y actual directora de la Fundación Secretariado Gitano. Activista en la lucha contra las desigualdades que sufren las minorías por raza, género y orientación sexual.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

10568 Orden ISM/494/2024, de 13 de mayo, por la que se crea y regula el Consejo Asesor de Brecha de Género.

Las políticas públicas desarrolladas por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones tienen un fuerte impacto en la consecución de la plena igualdad entre mujeres y hombres.

La acción protectora de la Seguridad Social, la articulación y el despliegue del Ingreso Mínimo Vital y del Laboratorio de las Políticas de Inclusión, así como las actuaciones públicas en materia de migración, en especial las que tienen como referencia la atención a la situación particular de las mujeres migrantes, han conseguido que se avance en los últimos años en reducir las brechas de desigualdad. Así, en los últimos diez años, la brecha de género en pensiones ha disminuido más de un 18 %, y la feminización de la pobreza en España se ha visto reducida a través del Ingreso Mínimo Vital, en el que dos de cada tres perceptores tienen rostro de mujer.

Sin embargo, desgraciadamente perviven brechas que deben ser atendidas en el impulso e implementación de las políticas públicas que son competencia del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. La pobreza en las mujeres no sólo frena su independencia económica y el acceso a recursos, sino que limita también el acceso a derechos básicos como la educación, la salud o la participación en la vida pública. La brecha de género en pensiones en la actualidad se sitúa aún en un inaceptable 31,8 %, y también se observan brechas en el disfrute de determinadas prestaciones que muestran que la desigualdad en España afecta mayoritariamente a las mujeres.

El 84 % de las excedencias para el cuidado de hijos o familiares son solicitadas por mujeres, y el 66 % de las personas beneficiarias del Ingreso Mínimo Vital también lo son. En términos de monoparentalidad, en el 95 % de los hogares monoparentales que solicitan el acceso al Ingreso Mínimo Vital, el adulto es una mujer.

Se hace también necesario observar los diferentes indicadores de Seguridad Social (periodos cotizados, excedencias, complementos de maternidad y complemento a mínimos) desde la perspectiva de mujeres de nacionalidad extranjera, para así conocer el verdadero impacto de las políticas públicas en todos los sectores de la sociedad.

La perpetuación de los roles de género que existen todavía fomenta las desigualdades sociales, culturales y económicas, que se trasladan fácilmente a las situaciones de pobreza y carencia material. Es decir, existe un círculo de la pobreza que atrapa a las mujeres y sobre el que los poderes públicos tienen la responsabilidad de actuar.

En este contexto, en el que se subraya la transversalidad de la cuestión, al tiempo que se pone de manifiesto la necesidad de actuar sobre las brechas de género con una visión multidisciplinar y colaborativa, desde el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones se crea el Consejo Asesor de Brecha de Género con el objetivo de poder ser asesorado en la toma de decisiones de las políticas públicas que le conciernen competencialmente y sobre las que se trabaja de forma coordinada con el Ministerio de Igualdad y con el resto de departamentos ministeriales.

Esta orden se dicta de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En su virtud, dispongo:

Artículo 1. *Objeto.*

Esta orden ministerial tiene por objeto la creación y regulación del Consejo Asesor de Brecha de Género como órgano colegiado que asesorará al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas orientadas a reducir la brecha de género en sus diferentes ámbitos competenciales.

Artículo 2. *Adscripción orgánica y carácter.*

El Consejo Asesor de Brecha de Género se adscribe a la persona titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y tiene carácter de comisión de trabajo de las contempladas en el artículo 22.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo 3. *Funciones.*

El Consejo Asesor de Brecha de Género desempeñará las siguientes funciones:

a) El estudio, valoración y propuesta al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de cuantas medidas considere oportunas en el ámbito de las políticas de reducción de brecha de género que incidan en el ámbito de la inclusión, protección social y las migraciones, sin perjuicio de las competencias que correspondan a los órganos colegiados interministeriales con competencias de informe al Gobierno en materia de reducción de brecha de género.

b) Asesorar al departamento sobre los temas que afectan a la brecha de género relacionados con la inclusión, protección social y las migraciones, especialmente en materia de pensiones, prestaciones, afiliaciones, vulnerabilidad social y flujos migratorios, que el Gobierno a través de la presidencia del Consejo, someta a su consulta.

c) Informar cuantas disposiciones someta a su consideración el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en el marco de las competencias del Consejo.

Artículo 4. *Composición.*

1. La presidencia del Consejo Asesor de Brecha de Género corresponderá a la persona titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

2. La vicepresidencia del Consejo Asesor corresponderá a la persona titular del Ministerio de Igualdad, o alto cargo del Ministerio de Igualdad en el que delegue.

3. La secretaría del Consejo Asesor la ejercerá, con voz y sin voto, la persona titular de la Subsecretaría del departamento o, en su ausencia, la persona titular de la Secretaría General Técnica del departamento.

4. Habrá un mínimo de 10 y un máximo de 20 vocalías elegidas entre personas expertas y profesionales de reconocida trayectoria y solvencia profesional en materia de igualdad e inclusión social.

En todo caso, una de las vocalías estará ocupada por una persona propuesta por el Ministerio de Igualdad.

5. Se incorporarán también a las reuniones del Consejo Asesor los altos cargos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y del Ministerio de Igualdad que sean convocados a las mismas en función de los asuntos a tratar.

Artículo 5. *Nombramientos.*

1. Las personas que ocupen las vocalías serán designadas por la persona titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

2. El nombramiento de las vocalías será por un periodo de dos años, que podrá ser renovado por periodos iguales.

Artículo 6. *Presidencia y secretaría.*

1. Corresponde a la presidencia del Consejo Asesor de Brecha de Género:

- a) La representación general del Consejo Asesor.
- b) Acordar la convocatoria y presidir las reuniones del Consejo Asesor.

2. Corresponde a la Secretaría del Consejo Asesor de Brecha de Género:

- a) La preparación del orden del día de las convocatorias.
- b) Las tareas de archivo, documentación y servicios de apoyo técnico al Consejo.
- c) La convocatoria, por orden de la persona titular de la presidencia, de sus reuniones y levantar las correspondientes actas.

Artículo 7. *Cese de las vocalías.*

Los vocales cesarán por cualquiera de las siguientes causas:

- a) Renuncia.
- b) Pérdida de los requisitos que determinaron su designación, apreciada por la persona titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previa audiencia de la persona interesada.
- c) Incapacidad permanente, apreciada por el pleno del Consejo, previa audiencia de la persona interesada.
- d) Finalización del tiempo de su mandato.
- e) Revocación del nombramiento cuando se den circunstancias sobrevenidas que impidan el ejercicio del cargo con la independencia debida, apreciada por el pleno del Consejo, previa audiencia del interesado.

Artículo 8. *Funcionamiento.*

1. El Consejo Asesor de Brecha de Género podrá funcionar en pleno o en ponencias.

2. Formarán parte del pleno todos los miembros del Consejo Asesor. El pleno se reunirá al menos dos veces al año coincidiendo con semestres naturales. Los informes del pleno no tendrán carácter vinculante.

3. La persona titular de la presidencia del Consejo Asesor podrá constituir ponencias especializadas de carácter temporal para el estudio de asuntos concretos. Estas ponencias, que tendrán la consideración de grupos de trabajo del Consejo, estarán presididas por uno de los miembros del Consejo, designado por la persona titular de la Presidencia, e integradas por aquellos que decida el pleno. Sus informes no tendrán carácter vinculante.

4. En lo no previsto en esta norma, el Consejo ajustará su funcionamiento a las previsiones sobre órganos colegiados contenidas en la sección 3.^a del capítulo II de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo 9. *Medios personales y materiales.*

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones facilitará los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento del Consejo.

Artículo 10. *Régimen económico.*

1. Las personas que formen parte del Consejo Asesor de Brecha de Género no perciben remuneración alguna por el ejercicio de sus funciones en dicho Consejo.

2. Las medidas incluidas en esta norma no podrán suponer incremento de dotaciones ni de retribuciones ni de otros gastos de personal.

Disposición final única. *Fecha de efectos.*

La presente orden ministerial producirá efectos desde el momento de su firma.

Madrid, 13 de mayo de 2024.–La Ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Elma Sáiz Delgado.