

EQUIDAD

Federación de Empleadas y Empleados de Servicios Públicos de UGT Madrid.

«La realidad es que si nos quedamos de brazos cruzados, nos llevará 75 años o hasta que cumpla 100 que las mujeres ganen lo mismo que los hombres por el mismo trabajo»

Emma Watson



Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género

El nuevo complemento de maternidad de las pensiones contributivas se ha modificado a través del **Real Decreto-ley 3/2021** y pasa a llamarse “complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género”

El gobierno ha tomado esta medida para dar cumplimiento a una Sentencia del TJUE de 12 de diciembre de 2019, que proclamaba que el art. 60 LGSS, sobre el complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema, era contrario a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.



Hasta ahora, podían optar a este extra en sus pensiones las mujeres que hubieran tenido dos o más hijos, y con límites. Y suponía un porcentaje sobre la pensión, del 5% con dos hijos; del 10% con tres y del 15% con cuatro. **Para las nuevas pensiones**, con un hijo será suficiente para tener derecho a este complemento, que pasa a ser una cuantía fija: 27 euros al mes (en 14 pagas) o, lo que es lo mismo, 378 euros al año por hijo, hasta un máximo de cuatro hijos (1.512 euros).

El **alcance temporal** del nuevo complemento económico se vincula a la consecución del objetivo de reducir la brecha de género en las pensiones contributivas de jubilación por debajo del 5% (nueva disp. adic. 37ª LGSS).

Se entiende por brecha de género de las pensiones de jubilación el porcentaje que representa la diferencia entre el importe medio de las pensiones de jubilación contributiva causadas en un año por los hombres y por las mujeres.

Personas beneficiarias

Serán beneficiarias las **mujeres** que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija. Se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor, y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

Se añade una serie de requisitos para que los hombres puedan ser beneficiarios de esta ayuda, como causar pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor: fundamentalmente, causar pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad, y causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, cumpliendo una serie de condiciones.

El reconocimiento del complemento al segundo progenitor supondrá la extinción del complemento ya reconocido al primer progenitor y producirá efectos económicos el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud.

- Cada hijo o hija dará derecho únicamente al reconocimiento de un complemento.
- El complemento será satisfecho en 14 pagas, junto con la pensión que determine el derecho al mismo.

En ningún caso se concederá a padres condenados por violencia contra la mujer, o cualquier progenitor en caso de violencia contra los hijos. Tampoco a quienes perdieran la patria potestad por sentencia judicial.

Para UGT, el nuevo complemento de maternidad en las pensiones es positivo, pero claramente insuficiente.

Nuestro sindicato considera que el nuevo complemento de maternidad en las pensiones contributivas para reducir la brecha de género, es positivo pero claramente mejorable, aunque el impulso de esta medida ha sido debido al claro fruto de las reivindicaciones y aportaciones del sindicato, pero es manifiestamente insuficiente.

Este nuevo complemento supone una garantía expresa en la lucha contra la brecha de género para las personas pensionistas que hayan tenido largos periodos en el cuidado de hijos o hijas, completa en parte el texto original y se ajusta a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que declaró contrario a la normativa comunitaria de igualdad el antiguo complemento de maternidad aprobado por el PP en 2015.

En este sentido, se trata de un planteamiento parcial, de una medida más, que no va a cerrar la brecha de género, problema que precisa de análisis integral en la mesa de diálogo social. El sindicato considera que esta nueva medida es claramente mejorable por lo que reclama al Gobierno que convoque de manera inmediata la mesa de Diálogo Social para que se pueda completar, ultimar y hacerlo efectivo.

Para UGT, el nuevo complemento de maternidad en las pensiones es positivo, pero claramente insuficiente.

Más de un 10% de las mujeres trans se han visto obligadas a dormir en la calle al menos una vez en la vida

Una investigación realizada por la FRA (European Unión Agency for Fundamental Rights) revela que, en España, más de un 10% de las mujeres trans se han visto obligadas a dormir en la calle al menos una vez en la vida y un 16% a alojarse temporalmente en casa de familiares o amistades.

► Ver investigación (fra.europa.eu)

De hecho, un estudio publicado por la ONG [Faciam](#) y realizado por la Universidad Rey Juan Carlos, el primero en España que relaciona y analiza estas dos circunstancias, constata un nuevo perfil emergente entre las personas que se encuentran sin hogar que hace referencia a su identidad de género. Además, revela que la primera causa de sinhogarismo de las personas LGTBI sin hogar es la expulsión del domicilio familiar debido al rechazo de la familia cuando se visibilizan como LGTBI.

“Le dije a mi madre que era una mujer cuando tenía 22 años, pero ella no quiso aceptarlo”

La [Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexual y Bisexuales \(FELGTB\)](#), explica que este fue el caso de Luna, de 27 años y residente en Madrid a quien su madre echó de casa pese a que era estudiante y no tenía ingresos propios cuando se enteró de que era una mujer trans. “Le dije a mi madre que era una mujer cuando tenía 22 años, pero ella no quiso aceptarlo. Me dijo que, por favor, no volviera a hablar con ella de eso. Yo retrasé entonces el inicio de mi transición, pero tres años después me vio unos mensajes en el móvil en los que yo hablaba como chica con un chico que estaba conociendo. Entonces, ella me echó de casa”, asegura Luna.

“Al principio me fui a casa de unos amigos, pero terminé por tener que alojarme en una fundación y en centros para personas sin hogar donde el personal me hablaba en masculino y me relacionaban con frecuencia con la prostitución, aunque yo no la he ejercido nunca”, denuncia. Ahora, Luna vive con su novio, pero pese a ser licenciada en Relaciones Internacionales sigue sin tener una situación laboral estable y no ha encontrado trabajo “de lo suyo”. “Estuve trabajando en una residencia de mayores hasta que el familiar de un residente le dijo al centro que si seguían teniendo a una persona como yo a cargo de su padre, se lo llevaría. Me despidieron alegando cosas que no eran ciertas”, explica.



“El 77% de las mujeres trans ha sufrido discriminación a la hora de buscar empleo”

Y es que, tal y como denuncia la presidenta de FELGTB, Uge Sangil, “las personas trans, además de enfrentarse en muchos casos a la transfobia familiar, tienen que enfrentarse a múltiples discriminaciones en el ámbito laboral”. En este sentido, recuerda que, según la FRA, el 77% de las mujeres trans ha sufrido discriminación a la hora de buscar empleo. Además, alerta de que estas personas también suelen tener problemas a la hora de buscar un alquiler.

Yumara, de 19 años, vive en un pueblo de la Región de Murcia. “Mi familia es musulmana radical y muy homófoba. No paran de hacer comentarios cada vez que nos cruzamos con alguien que parece gay. En casa no lo saben, vivo fingiendo constantemente, pero tengo previsto iniciar mi transición en marzo, pero sé que tendré que irme de casa. Llevo tiempo mirando pisos, pero en el pueblo todo el mundo se conoce y como se me nota, nadie quiere ofrecerme un alquiler”, expone. “La gente aquí es muy conservadora. No solo tendré que irme de mi casa, tendré que irme de mi pueblo, pero me encantaría poder quedarme”, explica.

Según Alfonso Lara, responsable de la Línea Arcoiris de FELGTB, servicio telefónico de atención al colectivo, **“la mayoría de las llamadas que recibimos relacionadas con información sobre recursos de alojamiento para personas sin hogar son de mujeres trans”**.

Y es que, tal como recuerda la presidenta Sangil, “las personas trans son las más vulnerables del colectivo y sufren unos índices muy elevados de sinhogarismo, desempleo y agresiones tanto físicas

como emocionales”. “Necesitamos que se apruebe con urgencia esta legislación que nos servirá como escudo frente a las violencias. Nos urge que se garantice el derecho de autodeterminación, así como medidas que fomenten nuestra inclusión sociolaboral”.

“Las personas trans que son expulsadas de sus hogares, entran en una rueda de la que es difícil salir porque son sistemáticamente discriminadas por el mercado laboral”

Según denuncia, “las personas trans que son expulsadas de sus hogares entran en una rueda de la que es difícil salir porque son sistemáticamente discriminadas por el mercado laboral cuando intentan buscar empleo”. “Necesitamos medidas para fomentar la inserción laboral de este colectivo que actualmente está en riesgo de exclusión”, defiende.

En este sentido, recuerda que “cuando hablamos de derechos trans o de una legislación trans, estamos hablando de derechos humanos. Derechos que, hasta ahora, y a pesar de vivir en una sociedad democrática que pretende ser igualitaria, se nos están negando cada día y de manera sistemática a muchas personas por el hecho de ser como somos”. “A día de hoy, las personas trans no son iguales al resto ante la ley, ni tenemos las mismas oportunidades a la hora de buscar un empleo o de alquilar una vivienda. Tenemos que conseguir consensos que pongan fin a estas situaciones”, asegura la presidenta de FELGTB.

Yes, we trans

Como medida previa a la aprobación de las leyes, FELGTB ha desarrollado un programa pionero de inserción laboral para personas trans, el programa estatal **“Yes, we trans”**, con el objetivo de fomentar la incorporación de profesionales trans al mundo laboral y acompañar a las empresas que los contratan para que sepan cómo trasladar al resto de la plantilla el valor de la diversidad. “Queremos también hacer

un llamamiento a las empresas para que incorporen el talento trans porque sin la implicación del sector privado, la inserción laboral de las personas trans nunca será posible. Así, las animamos a que incluyan a personas trans en sus equipos y descubran cómo la diversidad beneficia a toda la plantilla”, explica la presidenta de FELGTB.

► FUENTE: Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales.



FELGTB
Federación Estatal de Lesbianas,
Gais, Trans y Bisexuales

Brecha salarial de género

La Secretaria de Política Sindical, Mujer e Igualdad de la FeSP-UGT Madrid, Rosa María Robledano Gómez ha participado en la rueda de prensa que UGT Madrid celebró el pasado día 15 donde se presentó el informe “Desigualdad salarial en la Comunidad de Madrid”.

Del informe se desprende que la brecha salarial entre hombres y mujeres de la Comunidad de Madrid se situó en un 25,47% en 2019, en concreto, se cifró en 7.754 euros menos de diferencia, aunque se redujo en un 0,79% en los últimos cinco años, según los datos recogidos por UGT en base a las cifras ofrecidas por la Agencia Tributaria.

En el acto, se alertó de la “feminización de la pobreza”, un fenómeno que aseguran que va en aumento ya que las mujeres “no participan en la misma medida que los hombres del reparto de la riqueza y por tanto del bienestar” y se subrayó que las mujeres se enfrentan en mayor medida a la precariedad laboral con porcentajes más altos de contratación temporal y mayor contratación a tiempo parcial involuntaria. Asimismo, se ensalzó que generalmente las mujeres se concentran en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social “inferiores”, algo que asocian a “una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente han sido asignadas a cada sexo”, lo que se denomina segregación horizontal.



Entre otros factores que influyen en la brecha de género se aludió a la presencia de la segregación vertical en todos los sectores de actividad de nuestra Comunidad, debido a la distribución “no equilibrada” de hombres y mujeres en diferentes niveles de responsabilidad. En este sentido Rosa María Robledano, en su intervención, subrayó el caso de la administración pública madrileña que está “altamente feminizada”, y puso como ejemplo el caso de las universidades públicas madrileñas donde, pese a contar con “muchísimas” estudiantes, profesoras y catedráticas, no optan a dirigir puestos de responsabilidad como el rectorado, precisando que es “otra lacra que tenemos que luchar contra ella porque mujeres preparadas hay en el ámbito”

La conmemoración del Día de la Igualdad Salarial y la reivindicación de la brecha salarial de género se pone de manifiesto y denuncia en todos los niveles de la UGT. Así lo pone de manifiesto nuestra Federación Estatal de empleadas y empleados de los Servicios Públicos en su [informe sobre brecha salarial en las administraciones públicas](#) que se presentó en un tiempo como el actual, complejo y preocupante atravesado por la crisis de la COVID 19, donde **las empleadas y empleados de los Servicios Públicos han tenido que redoblar sus esfuerzos, para ofrecer servicios esenciales para la sociedad, como son la sanidad, la dependencia, los servicios sociales, la seguridad, la educación, el transporte, la limpieza y la higienización, la defensa, el mantenimiento urbano, el sector agroalimentario y de primera necesidad, las comunicaciones y el suministro energético y de agua.** El esfuerzo por garantizar la gestión de ayudas ante los expedientes de regulación de empleo, los subsidios o el salario mínimo ha sido titánico.

El informe elaborado por la Secretaría de Mujer y Políticas Sociales viene a concluir que:

- La brecha salarial de género en las Administraciones públicas se cifra en el catorce por ciento.
- La falta de presupuestos Generales ha lastrado la toma de medidas para la equiparación salarial y la renovación de plantillas en todos los niveles y sectores de la administración.

- Los sectores mayoritariamente ocupados por mujeres son en los que encontramos situaciones de desigualdad más acusadas y salarios más precarios. Es importante subrayar que son precisamente estos sectores, como sanidad, dependencia y servicios sociales, quienes tienen un papel fundamental situado en la primera línea desde la que se afronta la Covid 19.

Entre estos servicios se encuentra la externalización de áreas fundamentales como la Ayuda a Domicilio, residencias, atención a víctimas de violencia de género. Servicios esenciales cuyas carencias se han puesto en relieve en la crisis producida por la Covid 19.

- A pesar de los avances en igualdad que se están produciendo en algunos sectores como Universidad o el sector jurídico, las mujeres siguen estando muy lejos de alcanzar la igualdad en los puestos de decisión. Las mujeres solo ocupan el 30% de los puestos de decisión.
- Si bien la opción de teletrabajo ha abierto una puerta a la modernización de la administración, esta no puede confundirse con una medida de conciliación. Las medidas de cierre de colegios, cuidados de mayores, atención a las personas afectadas por la Covid 19, han supuesto una sobrecarga de trabajo para las empleadas públicas en un mayor porcentaje que sus compañeros varones, ya que han asumido más tiempo de cuidados, compatibilizándolos con su trabajo. Las mujeres sufren mayor precariedad por la temporalidad de sus contratos, interinidades, reducción de jornadas y excedencias.
- Siguen existiendo sectores muy feminizados o muy masculinizados con una valoración retributiva muy dispar a favor de los puestos masculinizados.

Es necesario que exista un diagnóstico de la brecha salarial de género en todas las administraciones públicas y entidades que dependen de estas, así como la aplicación de Planes de Igualdad con medidas efectivas y evaluables que corrijan las desigualdades.

- La aplicación de las medidas de igualdad para la consecución de la igualdad real en las administraciones públicas requiere de la participación sindical tanto en la negociación de los puestos de trabajo, como en todas las líneas de negociación e intervención de los Planes de Igualdad.
- Los cambios tecnológicos de transformación de las administraciones públicas requieren políticas que aseguren la formación de las mujeres en los estudios STEM.
- La crisis provocada por la Covid 19 ha puesto de manifiesto la importancia de los servicios públicos como garantes de cuidado y seguridad de toda la ciudadanía. Uno de los sectores fundamentales de garantía de bienestar son los que abordan la educación, la sanidad, los servicios sociales y la dependencia. Sectores estos, con una amplia mayoría de empleadas que sostienen con bajos salarios y situaciones precarias, el bienestar del conjunto de la población. Urge poner los cuidados en el centro de las políticas públicas.

¿Cómo se mide la brecha salarial?



La situación de la violencia contra las mujeres en la adolescencia en España

La violencia de género que se produce en el ámbito de la pareja ha disminuido entre los jóvenes durante la última década tras producirse un cambio en la mentalidad de “dominio-sumisión” motivado, en gran medida, por el esfuerzo de los docentes y de las familias por combatir los estereotipos y las actitudes machistas en los adolescentes, un “avance” que, no obstante, obliga a no bajar la guardia ante cifras todavía muy negativas respecto a las situaciones de acoso sexual online fuera de la relación de pareja.

“El titular es que avanzamos, que la violencia de género (entre los jóvenes) creció entre 2010 y 2013 y, sin embargo, experimenta un claro descenso desde 2013. Si con políticas públicas, con inversión con formación hemos conseguido un descenso en la violencia de género limitada a la pareja o expareja, nuestro futuro, nuestros jóvenes se merecen también toda la atención que hay que prestar a la violencia sexual”, ha subrayado la Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, Victoria Rosell, durante la presentación del informe “La situación de la violencia contra las mujeres en la adolescencia en España”.

El estudio, en el que han participado 13.257 adolescentes entre 14 y 20 años procedentes de 336 centros educativos no universitarios de España, sostiene que en la última década la violencia en el ámbito de la pareja ha “descendido significativamente”, principalmente en lo que se refiere a actitudes de control sobre “el más mínimo detalle” de la vida de sus parejas y de “aislamiento” de sus amistades.

El insulto, el control sobre su vida y su móvil, principales violencias en pareja.

Las situaciones de violencia de género que un mayor porcentaje de chicas adolescentes reconocen haber vivido en el marco de la pareja, alguna vez o con más frecuencia, son las de abuso emocional (“insultar o ridiculizar”, por el 17,3%), el control abusivo general (“decidir por mí hasta el más mínimo detalle”, por el 17,1%) y controlar a través del móvil (por el 14,9%).

Además, el 11,1% reconoce que se “ha sentido presionada para situaciones de tipo sexual en las que no quería participar”, el 9,6% que le han hecho “sentir miedo”, el 8,7% que le han dicho que “no valía nada” y el 8% que el chico que la maltrató “presumía de dichas conductas”.

Al preguntar por la relación con el chico que ejerció la violencia vivida, el 16,9% de las adolescentes reconoce que es su pareja actual, mientras que el resto reconoce que es el chico con el que salía, quería salir o quería salir con ella.

El trabajo también señala que, como se registró en los documentos de 2010 y 2013, el porcentaje de chicos que reconoce haber ejercido cada situación de violencia de género es sensiblemente menor al porcentaje de chicas que responde haberlas sufrido.

Por ejemplo, respecto a las situaciones vividas alguna vez o con más frecuencia: el 2,3% de los chicos reconoce que “le ha pegado”, frente al 3,6% de chicas que reconoce haber sufrido dicha situación.



Preocupan el ciberacoso y otros tipos de violencia sexual

Durante la presentación de este trabajo, la secretaria de Estado de Violencia de Género, Noelia Vera, ha celebrado que la percepción del machismo es ahora “muy potente” entre la juventud por un mayor acceso “a la información”, así como por “la fuerza” del movimiento feminista en los últimos años.

En su opinión, “se ha avanzado en percepción y educación”, pero, ha señalado que “la fuerza de los roles y estereotipos sexistas” siguen teniendo “un papel importante en la vida de las jóvenes”.

En este sentido, preocupa especialmente el ciberacoso: “El acoso sexual online que sufre más del 40 % de chicas es grave”, ha admitido la autora del estudio, María José Díaz-Aguado, de la Unidad de Psicología Preventiva de la Universidad Complutense de Madrid, quien ha señalado que el 48 % de las jóvenes ha tenido que ver imágenes de tipo sexual no deseadas, a casi un 44 % les han pedido fotografías sexuales y un 23,4 % ha recibido peticiones de ciber-sexo.



Se denomina ciberbullying, o lo que es lo mismo, acoso a través de internet. La Universidad de Córdoba ha llegado a la conclusión de que este nuevo hostigamiento provoca que el acoso escolar no se limite a las aulas.

El informe también revela que un 14,1 % de las chicas de entre 14 y 20 años se ha sentido presionada para participar en alguna actividad sexual y hasta un 6,4 % ha sufrido violencia sexual.

Díaz Aguado también ha alertado del aumento de determinadas conductas de riesgo como el intercambio de información personal a través de las redes y ha advertido que un 60 % de los adolescentes ha dado el nombre de su colegio o instituto y un 40,4 % la dirección de su casa.

Entre las conductas de riesgo de victimización, un 32,9 % de los adolescentes ha quedado con una persona que ha conocido a través de internet, un 13,3 % ha colgado una foto suya de carácter sexual y un 5,2 % ha publicado una foto de su pareja de carácter sexual.

Otro dato que aporta la investigación tiene que ver con el acceso a páginas web de pornografía. El 72 % de los chicos y el 29 % de las chicas dicen acceder a páginas donde hay contenidos de tipo sexual, algo que preocupa a los expertos, quienes aseguran que puede incrementar “el riesgo de violencia sexual”.

“Acudir a la pornografía cada vez más violenta y cada vez más imágenes que son más de sumisión de la mujer que sexuales en sí, y utilizarlo como paliativos de formación tiene efectos evidentes en el incremento de la violencia”, ha apuntado Rosell, que incide en la necesidad de seguir reforzando la educación sexual en las aulas.

Avances en los que influyen la escuela y las familias

Por otro lado, el informe ha analizado cómo los jóvenes identifican el dominio y sumisión con la violencia contra las mujeres y han detectado avances, especialmente entre los chicos.

Han cambiado su percepción sobre mensajes tan tradicionales como que los celos son una expresión del amor o el mito de la media naranja, mientras que, en el caso de las chicas, aumenta la defensa de los valores de igualdad como una de las cualidades que buscan en una pareja.

El papel de la familia y el de la escuela ha sido fundamental a la hora de conseguir estos avances. En los hogares se habla más de violencia de género y en la escuela se trabaja en prevención, y prueba de que la educación funciona es que los datos demuestran que quienes han abordado estos temas en las escuelas tienen menos riesgo de sufrir y de ejercer la violencia de género.

“La escuela logra ese cambio. Estamos avanzando, pero de ninguna manera podemos bajar la guardia porque tenemos que llegar a toda la población, porque los cambios son menores en las formas de violencia más graves y porque surgen nuevos riesgos como el acoso sexual”, ha advertido.

Por otra parte, la directora del estudio ha señalado que, por primera vez, se ha incluido un bloque de 11 preguntas sobre problemas de salud de tipo psicológico y de tipo físico. Los resultados reflejan que ellas reconocen vivir los dos tipos de problemas con mucha mayor frecuencia que ellos, que, según los preguntado, no viven ninguno de los 11 problemas por los que se pregunta.

Así, son mayoría las chicas que reconocen vivir bastantes o muchas veces problemas como agotamiento (68,7%), nervios (68,6%), dolor de cabeza (56,8%), tristeza (54,3) o dolor de espalda (52,9%). En cuanto a los problemas más frecuentes en ellos son: agotamiento (43,6%) y nervios (41,2%). En el resto de los problemas, el porcentaje de chicos que reconoce vivirlas con frecuencia es siempre inferior al 31%.

El estudio está dividido en cinco grandes bloques:

- El primer bloque enmarca la teoría, antecedentes, objetivo y método del análisis de la violencia contra las mujeres.
- El segundo bloque abarca los resultados generales del estudio y la definición de indicadores.
- El tercer bloque se centra en los tipos de adolescentes respecto a la violencia contra las mujeres y las condiciones de riesgo y protección en la pareja.
- El cuarto bloque analiza la evolución de la igualdad y prevención de la violencia de género en la adolescencia en España.
- El quinto bloque vuelve sobre todos los previos para analizar de manera detallada el estado de las adolescentes en España y la influencia recibida del contexto familiar, educativo y personal.

El principal objetivo de este trabajo es conocer la situación actual de la violencia contra las mujeres en la adolescencia España, así como las condiciones de riesgo y protección frente a dicha violencia y la evolución detectada al comparar los resultados obtenidos en 2020 con los de estudios anteriores, y que se puede consultar aquí:

► [Acceso al Video de TVE: Aumentan los casos de cyberbullying, el acoso entre menores en la red - RTVE.es](#)

► FUENTE: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y RTVE.

3 Mujeres asesinadas por violencia de género

La última actualización se corresponde con la confirmación del asesinato por violencia de género de la mujer de 51 años de edad asesinada, presuntamente por su cónyuge en Madrid el pasado 14 de febrero. La víctima no tenía ni hijas ni hijos menores de edad y no existían denuncias previas por violencia de género contra el presunto agresor.

0 Huérfanos menores

A fecha 16 de febrero de 2021

0 Menores víctimas mortales

La última actualización se corresponde con la confirmación del asesinato de dos hermanos menores de edad, de 10 y 17 años, asesinados junto a su madre presuntamente por su padre en la provincia de Jaén el 14 de junio. No hay constancia de denuncias previas por violencia de género.



Datos hasta el 26 de febrero de 2021. FUENTE: M^º. de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género).

Total, mujeres víctimas mortales desde 1-01-2003 – 16-02-2021: **1.081**.

Total, menores asesinados desde 2013 a 2020: **37**.



Atención víctimas de maltratos. Teléfono 24 horas.
No deja rastro en la factura pero sí en el teléfono y debe borrarse.