

EQUIDAD



“En realidad, no existen personas discapacitadas, solo personas con distintos grados de aptitud”.

Henry Viscand

Las mujeres dedican el doble de tiempo al cuidado de los hijos que los hombres



- Según la última encuesta acerca de las percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres que ha realizado el CIS, las mujeres dedican casi 7 horas de media al día (412 minutos) al cuidado de los hijos.
- Un 44,1% de los hombres asegura que “se ha llegado tan lejos en la promoción de la igualdad de las mujeres que ahora se está discriminando a los hombres”.
- El 84,9% de los encuestados cree que pagar por mantener relaciones sexuales es más propio de los hombres.

El Centro de Investigaciones Sociológicas ha realizado una encuesta acerca de las percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres, y sobre los estereotipos de género. También sobre el reparto de las tareas del hogar, los cuidados a personas dependientes o el comportamiento de ambos sexos.

Respecto a la situación de las mujeres en España y las desigualdades que existen entre hombres y mujeres, un 67,2% de mujeres cree que son “muy grandes o bastante grandes”; al preguntar a los hombres, la cifra baja casi 20 puntos hasta alcanzar el 48,2%.

Al comparar la situación actual con la de hace 10 años, el 70,7% de los españoles afirma que ahora las desigualdades son menores y la mayoría de las mujeres también cree que han disminuido (67%) pero un 22,4% de las entrevistadas indica que las desigualdades son las mismas que hace una década.

Un 81,2% de las mujeres asegura que “no lograrán la igualdad a menos que los hombres también luchen por los derechos de las mujeres”, a pesar de que la cifra baja hasta el 74,2% entre los hombres que también lo piensan.

La encuesta recoge que un 44,1% de los hombres está “muy o bastante de acuerdo” con que “se ha llegado tan lejos en la promoción de la igualdad de las mujeres que ahora se está discriminando a los hombres”, algo que piensan también el 32,5% de las mujeres. Ahora bien, esta afirmación es falsa para el 65,5% de las mujeres.

Mujeres en el mundo laboral

Al preguntar sobre algunos aspectos como los salarios, ascenso en el trabajo o el acceso a puestos de responsabilidad en las empresas, es notable la diferencia de opiniones entre ambos sexos. Para el 67,8% de las mujeres es peor la situación que tienen las chicas para acceder a un puesto de responsabilidad y opinan lo mismo el 50,9% de los hombres quienes, por otra parte, también aseguran en un 39,7% que las mujeres tienen las mismas oportunidades.

A la hora de conciliar la vida laboral y familiar, un 72,5% de las mujeres asegura que ellas lo tienen peor, y un 58,5% de los hombres afirma que las mujeres son las perjudicadas a la hora de compaginar ambas actividades.

El 78,1% de las mujeres está de acuerdo con la afirmación “las mujeres tienen que esforzarse más que los hombres para demostrar que pueden desempeñar el mismo puesto de trabajo”, este porcentaje baja 26 puntos cuando preguntamos a los hombres, un 51,8% están de acuerdo y un 46,3% niegan que sea así.

Sobre la afirmación “se critica más a una mujer con una vida sexual activa que a un hombre” un 87,2% de las mujeres están de acuerdo con ello y un 76,2% de hombres también. Al hablar de piropos, un 49,5% de los hombres cree que “siempre es agradable recibir uno”, y la cifra baja al 35,7% al preguntar a las mujeres, de hecho, un 60,5% de ellas están en contra de esta afirmación.

Además, un 83,5% de la población femenina afirma que “la mayor parte de la pornografía es machista”, tesis que también apoyan los hombres, pero en menor medida (77,6%).

Estereotipos

Para el 66,5% de la población ver pornografía es más propio de hombres que de mujeres, lo mismo pasa por pagar para mantener relaciones sexuales: el 84,9% de los encuestados afirma que es más propio del sexo masculino.

Por otra parte, el 55,6% de los encuestados indica que hablar abiertamente sobre los sentimientos es más propio de las mujeres. Hay coincidencia de opiniones sobre tomar la iniciativa en una relación sexual, un 71,6% de los españoles cree que es propio de ambos sexos por igual.

Sobre los últimos 12 meses

Un 49,2% de los hombres ha escuchado comentarios sexistas por parte de amigos o familiares, la cifra es parecida entre las mujeres (45,6%). Un 13,8% de las mujeres asegura haber presenciado como un hombre acosaba sexualmente a una mujer y un 8,1% de los hombres también.

En cuanto a la discriminación por razón de sexo en el trabajo, un 9,7% de las mujeres afirma haberlo presenciado y un 5,4% de los hombres también lo asegura.

El reparto de los cuidados y las tareas

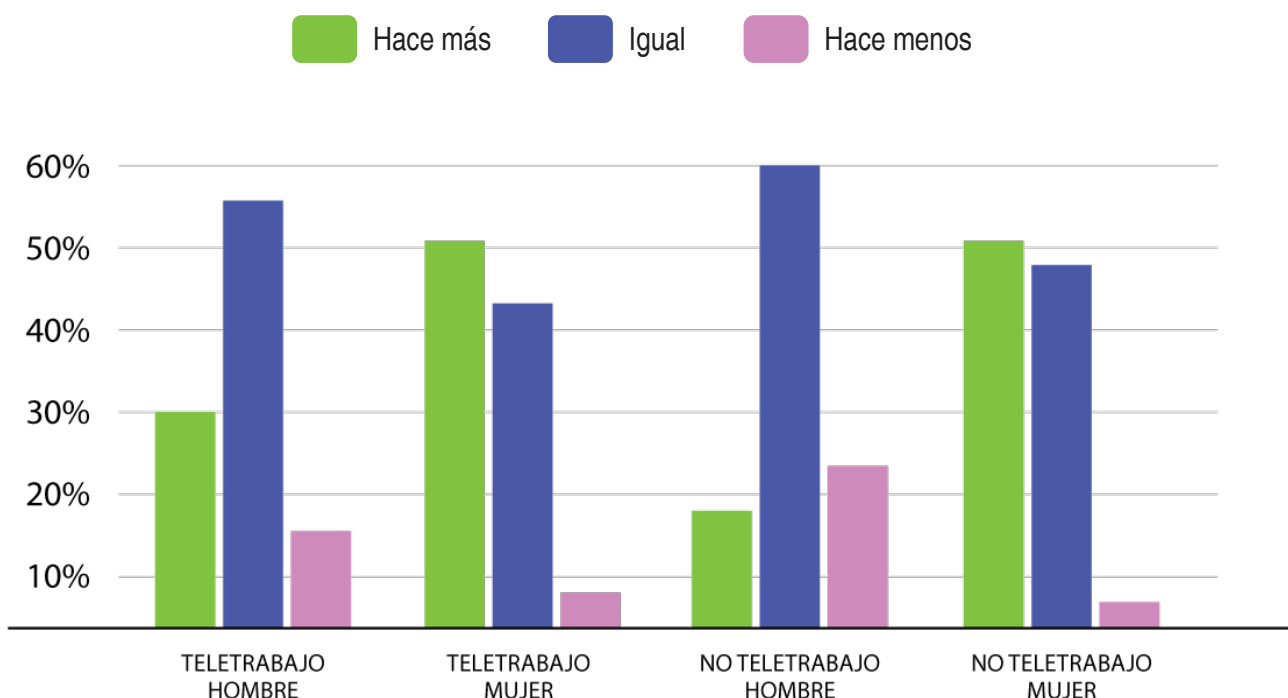
En un día laborable, las mujeres dedican más tiempo a las tareas del hogar (limpiar, cocinar, compra...) que los hombres, ellas ocupan 172 minutos (casi 3 horas) de media al día y ellos 126,76 minutos (2 horas). Pero al preguntar por el cuidado de los hijos durante un día laborable la distancia entre ambos sexos aumenta, mientras las mujeres dedican 412,25 minutos (6,7 horas) a sus hijos, ellos ocupan unos 228,88 minutos (3,7 horas) de su tiempo.

Al preguntar por el cuidado de personas dependientes el tiempo se iguala, aunque las mujeres dedican más tiempo (364,69 minutos, unas 6 horas) y los hombres 314,11 minutos (unas 5 horas).

► [Las mujeres dedican el doble de tiempo al cuidado de los hijos que los hombres - CIS](#)

Los hombres que teletrabajan asumen más tareas del hogar, pero sólo un 30% hace más que su pareja

Participación en las tareas domésticas



El teletrabajo facilita la conciliación familiar de los empleados y contribuye a la igualdad en el reparto de tareas domésticas y el cuidado de los hijos. **Los hombres que tienen la posibilidad de trabajar algún día desde casa asumen más tareas del hogar, pero, aun así, sólo un 30% afirma hacer más que su pareja en casa**, frente al 51% de las mujeres, según concluye un estudio del Observatorio Social de la Fundación la Caixa a partir de 4.000 encuestas a trabajadores en España.

El alivio que supone el teletrabajo de cara a la conciliación se nota más en los hombres que en las mujeres. Un 48% de las mujeres que teletrabajan declaran contribuir más que sus parejas en casa, frente al 49% de las que no tienen opción de trabajar desde casa; una brecha muy inferior a la que existe entre los varones.

“Los hombres que trabajan desde casa al menos un día a la semana están más involucrados en las actividades de cuidado de los niños: el 24% declara hacer más que sus parejas y el 59% declara contribuir con una proporción similar. En cambio, entre los que no teletrabajan, la proporción de hombres que contribuyen más que sus parejas es sólo del 12%, mientras que la proporción que declara una participación similar aumenta al 66%. En consecuencia, la proporción de hombres que hacen menos que sus parejas aumenta en 5 puntos porcentuales cuando no teletrabajan”, señalan.

Poder trabajar desde casa algún día a la semana contribuye a que los hombres colaboren más en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, lo que redundará en un mayor bienestar familiar, según el estudio. “Los hogares donde la pareja masculina teletrabaja tienen una distribución ligeramente más igualitaria de producción doméstica. La proporción de mujeres que se ocupan más del cuidado de los hijos que sus parejas es del 54% cuando la pareja no teletrabaja y cae al 48% cuando sí lo hace”, apuntan.

- ▶ [Artículo completo \(www.elmundo.es\)](http://www.elmundo.es).
- ▶ [Estudio Fundación La Caixa](#).

Guía de consultas más frecuentes en materia de Conciliación y corresponsabilidad

El reparto justo y equilibrado de las tareas de cuidado y domésticas no solo es imprescindible para la igualdad de trato y de oportunidades; si no que es fundamental en términos de justicia social

El reparto justo y equilibrado de las tareas de cuidado y domésticas no solo es imprescindible para la igualdad de trato y de oportunidades; si no que es fundamental en términos de justicia social. Tal y como constatan las estadísticas de usos del tiempo y de empleo, las mujeres tienen mayores dificultades para acceder y mantenerse en el mercado de trabajo asalariado por la asunción de las responsabilidades familiares y de cuidados. A pesar de los avances legislativos en la materia, especialmente desde el año 2019 con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres



y hombres en el empleo y la ocupación estableciendo la equiparación de los permisos de nacimiento y cuidado de menor de 12 meses, y la individualización de los derechos de conciliación, los datos estadísticos siguen poniendo de manifiesto cómo mayoritariamente continúan siendo las mujeres trabajadoras las que solicitan y disfrutan los permisos no retribuidos (excedencias, reducciones de jornada...).

El carácter retribuido de los permisos se configura como una de las claves para alcanzar un ejercicio corresponsable de los mismos. Así lo evidencian los datos proporcionados por la Seguridad Social, registrando mayores solicitudes de prestaciones por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses por el segundo progenitor (normalmente, el padre) que por el primer progenitor (normalmente, la madre). Además, el deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad, resulta fundamental para comprender la naturaleza y encaje de los Planes de Igualdad, tanto en aquellas empresas obligadas a negociar como las que de forma voluntaria así lo deciden en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral es contemplado de manera expresa como uno de los asuntos a abordar tanto en el informe diagnóstico de situación de la empresa como en las medidas que se negocian e incorporan para responder a la situación real de las mujeres y a las potenciales brechas detectadas. Para ello, se establecen objetivos específicos para la eliminación de desigualdades y discriminación y se fijan actuaciones para su implantación, seguimiento y evaluación.

Asimismo, el reciente Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio por el que se modifica el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público, concretamente los permisos y las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional que mediante la transposición de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y de Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores ha supuesto la mejora y creación de permisos. Sin embargo, aún hay supuestos de hecho

no contemplados en la legislación vigente, y es necesario adaptar la normativa a la realidad social y necesidades de cuidados. En materia de políticas públicas, también se han presentado progresos.

El Plan Corresponsables es una nueva e innovadora política pública que tiene por objeto iniciar el camino hacia la garantía del cuidado como un derecho en España, desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres y el enfoque de garantía de derechos universales, al margen de la condición laboral de las personas beneficiarias. Es así como mediante el diseño y articulación de sistemas integrales de cuidado, se promueve no solo la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, sino que también implica al Estado, al mercado, a las familias y a la comunidad. Esta guía, elaborada en el marco del Proyecto para la adopción de medidas de formación, sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad, financiado por la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género mediante el mencionado Plan Corresponsables, pretende ofrecer la información relativa a los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar de forma clara y concisa; mediante la respuesta a preguntas frecuentes en la materia. Las respuestas facilitadas se apoyan en las normas mínimas del ámbito laboral y pretenden ofrecer un acercamiento inicial. Sin embargo, recordamos la conveniencia de revisar el convenio colectivo de aplicación y del Plan de Igualdad de la empresa, si se dispone de él, para conocer el contenido y forma de ejercicio de los derechos. Además de informar sobre los derechos existentes en materia de conciliación y corresponsabilidad, UGT pretende fomentar el ejercicio corresponsable de los permisos y derechos y contribuir a combatir los roles y estereotipos de género que se siguen perpetuando en la sociedad actual. Por todo ello, en la línea de lo mencionado, nuestro objetivo final es trasladar los derechos de conciliación y el ejercicio corresponsable de los mismos a la negociación colectiva, tanto a los convenios colectivos como a través de los Planes de Igualdad para mejorar la regulación de los mismos y fomentar su ejercicio corresponsable entre hombres y mujeres.

- ▶ Ver guía (www.ugtspmadrid.es)
- ▶ Trípticos por materias.



El Supremo aclara cuándo corresponde una indemnización adicional en los despidos por embarazo

El Tribunal Supremo (TS) aclara cuándo corresponde que la compañía pague una indemnización adicional al despido en los casos en los que se echa a una mujer embarazada.

En un fallo del 12 de diciembre, del que fue ponente el magistrado **Ángel Antonio Blasco Pellices**, señala que la empresa solo debe indemnizar a la mujer si se demuestra que la decisión de despedirla ha estado vinculada con su embarazo, motivo que vulneraría el derecho constitucional a no ser discriminado por razón de sexo y, por tanto, habría que compensarla por los daños morales sufridos por la vulneración de este derecho fundamental, así como por otros daños y perjuicios adicionales.

El Alto Tribunal indica que serán los jueces los que deben determinar la cuantía de la indemnización adicional en función de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, que las establece **entre los 7.501 euros y los 225.018 euros**, en función de la gravedad.

Con esta resolución, el Supremo descarta que se deba dar una indemnización adicional siempre que el despido de una mujer embarazada se declare nulo, puesto que dependerá de si existe o no una vulneración de los derechos fundamentales. La sentencia explica que el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores establece que será nulo el despido de una mujer embarazada, independientemente de que la empresa conozca o no su embarazo. Recuerda que, según

el Constitucional, este artículo configura la “nulidad objetiva” para proteger a la mujer en toda situación de embarazo al margen de que haya o no discriminación. El Estatuto de los Trabajadores obliga a declarar nulo el despido, a readmitir a la trabajadora y a pagarle los salarios dejados de percibir desde su cese. Este artículo protege a la mujer sin necesidad de que haya discriminación ni de demostrar que la ha habido.

La finalidad de la norma es proporcionar a la trabajadora embarazada **una tutela más enérgica que la ordinaria frente a la discriminación**, dispensándola de la carga de acreditar indicio alguno sobre la conculcación del derecho fundamental y eximiéndola de probar que el empresario tenía conocimiento del embarazo; cuestión ésta que pertenece a la esfera más íntima de la persona y que la trabajadora puede desear mantener -legítimamente preservado del conocimiento ajeno”, dice el Supremo. Sin embargo, cuando hay discriminación, es decir, se ha despedido a la mujer por estar embarazada, le corresponde a la empresa demostrar que no ha habido discriminación. En caso de no lograrlo, deberá indemnizar a la mujer por vulnerar sus derechos como forma de resarcir el daño.

Tendencia al alza

Esta sentencia se pronuncia solo sobre la indemnización adicional al despido en los casos de embarazo. No obstante, el Supremo aún no ha emitido una doctrina genérica sobre este tipo de indemnizaciones. Sin embargo, cada vez más, juzgados inferiores están fallando a favor de pagar una indemnización adicional al despido en los casos en los que se acredita daños morales al trabajador o lucro cesante.

La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, pretende modificar las actuales indemnizaciones por despido y, además, valora de forma positiva que haya indemnizaciones adicionales por daños al trabajador, tal y como piden los sindicatos. Sin embargo, para aclarar esta cuestión será fundamental la resolución del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre las dos reclamaciones de CCOO y UGT de 2022 admitidas a trámite para cambiar el sistema de indemnizaciones por despido y valorar otras adicionales. Sin embargo, se prevé que la respuesta del Comité llegue a inicios de 2025.

- ▶ FUENTE: El Economista.
- ▶ Ver sentencia (www.diariolaley.laleynext.es)



Ángeles Caso, Las desheredadas

Ángeles Caso reivindica en *Las desheredadas* el papel de las mujeres artistas en los siglos XVIII y XIX, relegadas tras el triunfo de la burguesía

Ángeles Caso Las desheredadas



Hace casi dos décadas Ángeles Caso iniciaba con *Las olvidadas* un proyecto único: la reconstrucción de una genealogía cultural femenina formada por todas las mujeres que rompieron con lo que la sociedad pretendía imponerles y se atrevieron a vivir a contracorriente, a crear y pensar un mundo mejor, aunque solo recibieran a cambio el desprecio de la crítica y el canon.

Las desheredadas abordan los siglos XVIII y XIX, una época crucial en la historia de Occidente, germen de la que vivimos hoy. Es el tiempo de pintoras como Élisabeth Vigée Le Brun o Adélaïde Labille-Guiard; de las ilustradas lady Mary Montagu o la duquesa de Osuna; de científicas como la marquesa de Châtelet y Ada Lovelace; de las revolucionarias traicionadas como Olympe de Gouges y Mary Wollstonecraft; de escritoras como Mary Shelley, las Brontë o Emilia Pardo Bazán; de las primeras feministas como Flora Tristan, Concepción Arenal o Rosario de Acuña; de las impresionistas como Berthe Morisot o Camille Claudel... Se dedicaron a las artes, al pensamiento, lucharon por la libertad y los derechos de los más desfavorecidos, pero la burguesía ilustrada y liberal acabó imponiendo el relato oficial. Y en él no hubo cabida para ellas. De ese rechazo nacería el feminismo, que iniciaba entonces su carrera imparable.

Ángeles Caso funde géneros literarios y nos entrega una obra emocionante, reivindicativa y profundamente rigurosa sobre las heroínas que osaron alzar la voz y la cabeza. Este libro ilumina por un momento las vidas de algunas de ellas para que nos permitan sentir el deseo de iluminar las de las demás.

Ángeles Caso

Ángeles Caso nació en Gijón en 1959. Es licenciada en Historia del Arte. Ha trabajado en diversas instituciones culturales, como la Fundación Príncipe de Asturias o el Instituto Feijoo de Estudios del Siglo XVIII de la Universidad de Oviedo, y en diversos medios de comunicación: Televisión Española, Cadena Ser, Radio Nacional de España y prensa escrita. Quedó finalista del Premio Planeta 1994 y ganó el Premio Fernando Lara 2000. Ganadora del Premio Planeta 2009.

- ▶ [Ángeles Caso \(www.wikipedia.com\)](http://www.wikipedia.com)
- ▶ [Las Desheredadas \(www.youtube.com\)](http://www.youtube.com)



Violencia vicaria

La violencia vicaria es aquella que tiene como objetivo final hacer daño a la mujer a través de la violencia extrema contra sus seres queridos, en la mayoría de casos llegando al asesinato de sus hijos.

Se llama violencia vicaria porque sustituye, en este caso, a la mujer por sus hijos para destruir la vida de la madre y causarle un dolor incurable, que en algunos casos ha llegado hasta el suicidio de esta.



► Violencia Vicaria

Lacra de sociedad

La violencia de género es una de las mayores lacras de la sociedad y se ejerce de muchas formas, algunas más visibles que otras. El acoso sexual, la gestación subrogada, agresiones físicas y psicológicas, violencia económica, brecha salarial y humillaciones son algunas de las múltiples maneras de ejercer violencia de género sobre las víctimas.

La violencia vicaria es una de las más crueles. En los casos más extremos, en los que se llega al asesinato, se deja a las madres muertas en vida, lo que para muchas es peor que su propia muerte.

Los hijos también son parte de la violencia de género, y el dolor que produce en sus vidas es irreparable, sentenciados al sufrimiento y privándoles la libertad de ser y de vivir.

La parte más visible de este tipo de violencia es el asesinato cruel de las criaturas pero la coacción, el chantaje y la manipulación para poner a los hijos en contra de la madre también se consideran violencia vicaria.

El único objetivo final es poder controlar y dominar a la mujer, creyendo que es de su posesión y negándole cualquier oportunidad de vivir libremente.

Desde que en 2013 se empezaron a contabilizar este tipo de asesinatos, en España han sido asesinados 52 niños y niñas por sus padres biológicos, parejas o exparejas de la madre, víctimas de la violencia contra ellas.

► Artículo completo (www.elperiodico.com)

UGT aplaude la modificación del término “disminuido” de la Constitución

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores considera que la sustitución del término de disminuido por el de personas con discapacidad supone adaptar la Constitución al siglo XXI.

El Pleno del Congreso de los Diputados, ha aprobado la modificación del artículo 49 de la Constitución Española, dedicado a los derechos y a la protección de las personas con discapacidad en una sesión en la que UGT estuvo presente para apoyar esta reivindicación histórica del sindicato.

Uno de los objetivos de la modificación ha sido actualizar el lenguaje, sustituyendo la palabra “disminuido”, que resulta discriminatorio y denigrante, por “personas con discapacidad”, un término aceptado tanto internacionalmente como por nuestra legislación.

UGT considera que se trata de una modificación fundamental, ya que supone adecuar la Constitución al nuevo modelo social de inclusión de

la discapacidad en todas sus vertientes. El lenguaje no es neutral y palabras aparentemente inocuas pueden llevar aparejada una connotación negativa de manera que su uso puede significar la inclusión o la marginación de las personas con discapacidad.

Por ello, el sindicato subraya que esta adaptación de la Constitución al siglo XXI era absolutamente necesaria, ya que proporciona una visión adecuada del concepto de discapacidad.

El compromiso de UGT con la discapacidad es firme

El sindicato recalca que los valores constitucionales deben reflejar la dignidad de las personas con discapacidad; el reconocimiento en condiciones de igualdad de sus derechos y libertades fundamentales; la eliminación de los obstáculos que se encuentran para el ejercicio de sus derechos y las barreras para la participación plena de todas las personas en la sociedad.



Discapacidad en igualdad

Alrededor del 10% de la población española, unos 4,3 millones de personas, **vive con algún tipo de discapacidad**. La Constitución les reconoce expresamente la igualdad de derechos en **su artículo 49**, una decisión de los constituyentes avanzada para su momento y con pocos precedentes. Pero los califica como “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos”, una formulación inaceptable cuatro décadas después. El Congreso aprobó este jueves **la tercera reforma constitucional** de la democracia para **cambiar esta fórmula por “personas con discapacidad”**, mencionar específicamente a las mujeres y los menores y reforzar la obligación de los poderes públicos de garantizarles la igualdad.

El lenguaje médico-rehabilitador del siglo pasado desaparece en favor de una formulación garantista del derecho a la autonomía personal y acorde con los valores actuales. Si bien es un cambio menor desde el punto de vista del procedimiento, resulta de gran trascendencia para que la sociedad se reconozca a sí misma en la Constitución. **Solo la ultraderecha de Vox votó en contra**. Puso así en evidencia que no se considera parte de ese consenso básico.

Nombrar las cosas hace que existan. **Nombrarlas correctamente es una cuestión de respeto y dignidad**. Lo saben bien quienes sufren una discriminación y exigen el reconocimiento de sus derechos. El cambio de denominación era una reivindicación de las personas con discapacidad desde hace décadas. El empuje de este colectivo, su persistencia ideológicamente transversal, será citado durante años como ejemplo de la fuerza de la sociedad civil organizada para empujar a los partidos políticos a tomarse en serio cuestiones que, a pesar de su importancia, escapan al corto plazo legislativo porque no tienen rédito electoral. A ellos corresponde la enhorabuena por este gigantesco éxito legislativo: nada menos que cambiar la Constitución Española. Las dos reformas anteriores, en **1992** y **2011**, vinieron impuestas por la Unión Europea. Esta es, además, la primera de contenido social.

► [Artículo completo \(www.elpais.com\)](http://www.elpais.com)

Datos de la violencia sobre las mujeres en España



■ MUJERES VÍCTIMAS MORTALES

- 1.240 muertes desde el 1 de enero de 2003 hasta el día de hoy. (30 de enero 2023)
- 2023: 57 (De 1 de enero hasta el día 31 de diciembre)
- Más información en el siguiente enlace: [Más información](#).

■ MENORES VÍCTIMAS MORTALES

- 52 asesinatos desde el 1 de enero de 2013 hasta el día de hoy.
- 2024: 2 (De 1 de enero hasta el día de hoy).
- Más información en el siguiente enlace: [Menores víctimas mortales](#).

■ HUÉRFANOS

- 431 huérfanos desde el 1 de enero de 2013 hasta el día de hoy.
- 2024: 0 (De 1 de enero hasta el día de hoy).
- Este dato se puede consultar a través del siguiente enlace: [Huérfanos](#).

■ DENUNCIAS RECIBIDAS

- 2.148.159 denuncias desde el 1 de enero de 2009 hasta el 30 de junio de 2023.
- 2023: 94.554 (De 1 de enero al 30 de junio).
- Más información en el siguiente enlace: [Denuncias recibidas](#).

■ ÓRDENES DE PROTECCIÓN INCOADAS

- 541.548 órdenes de protección desde el 1 de enero de 2009 hasta el 30 de junio de 2023.
- 2023: 20.485 (De 1 de enero a 30 de junio).
- Más información en el siguiente enlace: [Órdenes de protección incoadas](#).

■ LLAMADAS PERTINENTES AL 016

- 1.236.656 llamadas al 016 desde el 3 de septiembre de 2007 hasta el 30 de noviembre de 2023.
- 2023: 100.166 llamadas (de 1 de enero a 30 de noviembre)
- Más información en el siguiente enlace: [Boletines Estadísticos Mensuales](#).

■ VICTIMIZACIONES DE MUJERES POR AGRESIONES SEXUALES*

- 31.042 victimizaciones del año 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2021
- 2021: 3.853
- Más información en el siguiente enlace: [Denuncias por agresiones sexuales](#).

() Se computan datos provenientes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Policía Foral de Navarra y policías locales que proporcionan datos al Sistema Estadístico de Criminalidad. No se incluyen datos de la Ertzaintza ni de los Mosos d'Esquadra.*

FUENTE: Datos publicados (a fecha de elaboración de la revista-30-1-2024) del M^º de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género).