

# UGT



Servicios  
Públicos  
Madrid

Julio - Agosto de 2024



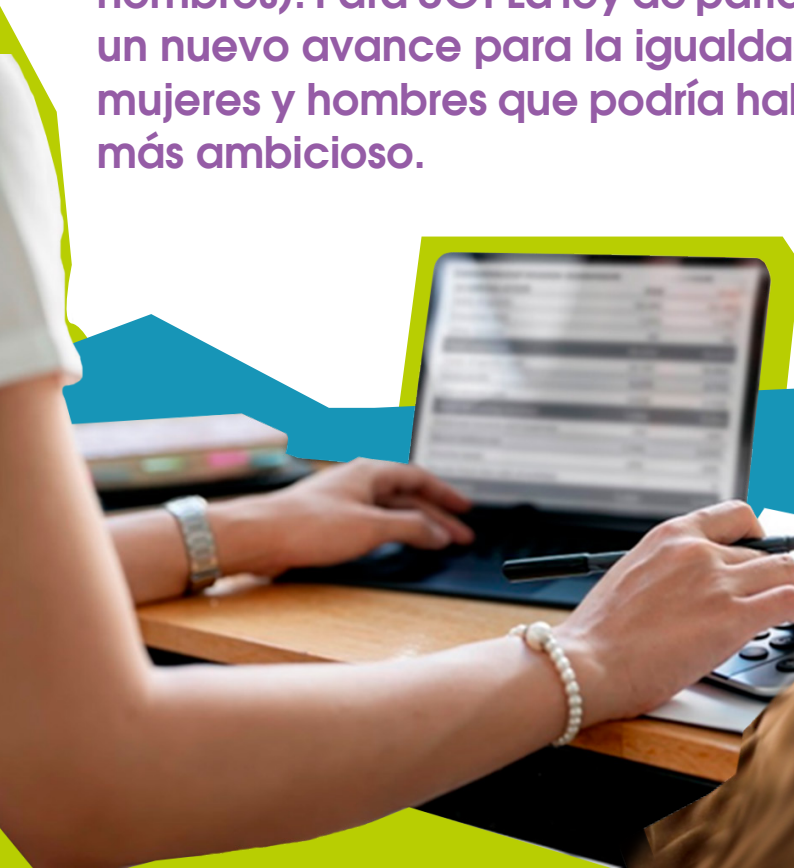
# EQUIDAD

*“Una sociedad que aísla a sus jóvenes, corta sus amarras: está condenada a desangrarse”.*

Kofi Annan

# Ley de Paridad

El 2 de agosto se publicó en el BOE la esperada **Ley Orgánica 2/2024**, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres). Para UGT La ley de paridad, es un nuevo avance para la igualdad entre mujeres y hombres que podría haber sido más ambicioso.



El sindicato considera que los avances en esta materia en los últimos años han sido importantes, pero también las resistencias para su cumplimiento y aplicación efectiva, por lo que es necesario que continuar trabajando sin tregua.

La reciente Ley de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres supone un avance legal importante hacia una mayor presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad y altos cargos en el camino hacia la consecución de la igualdad efectiva de género. En concreto, el principio de presencia equilibrada, que recogía ya la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que ninguno de los sexos debe tener una representación superior del 60%, ni inferior del 40%.

Ahora, con la nueva ley de paridad, la aplicación de este principio resulta obligatorio, con distintos matices, en la Administración General del Estado, en los Consejos de Administración y de la alta dirección de las empresas que cotizan en bolsa, en el Gobierno, el Consejo General del Poder Judicial, el Tribunal Constitucional, el Consejo de Estado, el Consejo Fiscal, el Tribunal de Cuentas, en las entidades del sector público institucional estatal, el Consejo de Informativos de RTVE y el Consejo de Estudiantes Universitario del Estado.

Los sindicatos, las patronales, las fundaciones, las entidades del tercer sector y de economía social también están vinculadas a la nueva norma. Sin embargo, en relación con los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos y de las asociaciones empresariales, la nueva ley establece una aplicación más laxa del principio de paridad.

**En concreto, la norma recoge que si en este ámbito el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanzase el 40%, se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje, comenzando su aplicación a partir del 30 de junio de 2028.**

UGT considera que la flexibilidad y laxitud en la aplicación del principio de paridad en relación con los agentes sociales tan solo beneficiará a las asociaciones empresariales. El sindicato considera que estas entidades, lamentablemente, podrán retrasar de nuevo el cumplimiento efectivo de dicho principio en detrimento del avance de la igualdad entre mujeres y hombres en esta materia.

**En las organizaciones sindicales, y en concreto en la UGT, llevamos décadas respetando el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos directivos. En este sentido, consideramos que la ley debería haber sido más ambiciosa y menos flexible y laxa en su aplicación.**

Del mismo modo, la nueva norma supone un movimiento importante en otros ámbitos, como en el mundo del deporte. Las modificaciones que se recogen en relación con la obligación de que las federaciones deportivas y las ligas profesionales cuenten con un protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual y por razón de sexo o autoridad, así como que se recojan como infracciones muy graves dichos comportamientos, suponen un paso trascendente. También lo son las medidas relativas a la relación especial de los deportistas profesionales con la protección de los derechos de conciliación o las que se refieren a planes de igualdad en este sector.

Otras medidas, como las relacionadas con la prohibición de contratación en la Ley de Contratos del Sector Público, en los casos en los que las empresas de 50 o más trabajadores no cumplan con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme al art. 45 de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. O como la obligación de contar con planes de igualdad en los partidos políticos en los que se deben incluir medidas para prevenir y detectar la violencia machista, así como protocolos de actuación frente a la misma, suponen igualmente un refuerzo importante en el camino de la consecución de la igualdad de género.

Consideramos también un avance positivo la adopción de las medidas adoptadas sobre evaluación de méritos, el currículum y la trayectoria investigadora en las convocatorias públicas de I+D+i. Se trata de un ámbito en el que las mujeres se ven especialmente perjudicadas y en el que encuentran notables obstáculos en el acceso a los puestos de responsabilidad, que se incrementan notablemente cuando deciden ser madres.

Pese a que esta ley supone, en términos generales, un paso más hacia la igualdad entre mujeres y hombres, no podemos olvidar que aún hay miles de mujeres trabajadoras que siguen sufriendo una gran precariedad laboral, desigualdad y discriminación de género en las retribuciones, en el tipo de contratación y en la conciliación de la vida familiar y laboral. También siguen siendo mayoritariamente las mujeres las que sufren el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y el desempleo.

Los avances en la legislación en los últimos años en esta materia han sido importantes, pero también las resistencias para su cumplimiento y aplicación efectiva. Por este motivo, es necesario continuar trabajando sin tregua hasta lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

A pesar del avance que supone la esta Ley, se ha publicado con un fallo que afecta directamente a las personas trabajadoras que soliciten o disfruten de ciertos permisos laborales relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, dada su importancia.

- ▶ **UGT exige la corrección inmediata de los errores en la ley de paridad**

## La periodista deportiva Paloma del Río, Premio Nacional de Televisión 2024

La periodista deportiva Paloma del Río ha sido galardonada con el Premio Nacional de Televisión 2024, en reconocimiento a su labor por acercar al gran público deportes minoritarios, según ha informado el Ministerio de Cultura.



Con este premio, dotado con 30.000 euros, el jurado reconoce a Paloma del Río sus 37 años de trayectoria profesional, en la que ha cubierto más de 60 mundiales y europeos, 14 Juegos Olímpicos y 4 Juegos Mediterráneos.

Durante todo ese tiempo, la periodista ha recibido numerosos premios, como el Ondas de Televisión a la Mejor Presentadora, la Medalla de Oro de la Real Orden del Mérito Deportivo o el Premio Talento de la Academia de Televisión y el Premio Iris de la Crítica.

El jurado destaca también que la periodista “ha sido una mujer pionera en el ámbito del periodismo deportivo, altavoz de la diversidad y un referente para todas las personas que se dedican al periodismo deportivo en España”.

Además, sostiene que ha contribuido, “con rigor y honestidad, a dar voz a la diversidad en un entorno masculinizado” y la considera “un símbolo dentro del imaginario colectivo español asociado al deporte y, en especial, a los Juegos Olímpicos”.

Paloma del Río ha desarrollado hasta su jubilación en 2023 una carrera ligada a la retransmisión y programas deportivos en televisión, donde ha ocupado cargos de redactora jefa, locutora y directora de programas.

► FUENTE: [www.as.com](http://www.as.com)





# No tener derecho al aborto precariza a las mujeres y atenta contra nuestras vidas

La activista feminista y exdirectora del Instituto Canario de Igualdad (ICI) Kika Fumero es una de las personas que lideran en España el movimiento *Mi voz, mi decisión* que busca garantizar el derecho al aborto en Europa y que ha alcanzado las 550.000 firmas.

Explica que la Comisión Europea les ha felicitado porque ha sido una iniciativa ciudadana europea que ha batido récord de firmas en tan poco tiempo (medio millón en 45 días). Ahora, siguen recabando porque el objetivo es llegar al millón. La iniciativa recuerda que en Europa, más de 20 millones de mujeres no tienen acceso al aborto. “Resulta inaceptable que aún estén muriendo mujeres en Polonia por este motivo. Que en países donde no es gratuito, el acceso al aborto de millones de mujeres dependa de sus condiciones económicas. Que por falta de personal sanitario, las mujeres se vean obligadas a recorrer largas distancias o a buscar alternativas que ponen en riesgo su salud”, resume el movimiento.

Fumero es experta en políticas de igualdad y también se posiciona sobre cuestiones como el avance de la extrema derecha. “Las derechas y la ultraderecha como ideología conservadora tradicional que son, el lugar donde quieren a las mujeres es en la casa, atendiendo a los cuidados en el ámbito privado, generalmente”. Por ello, advierte de la merma de derechos cuando implantan sus políticas y le preocupa el fenómeno de las “tradwife” tan aplaudidas por esos discursos de extrema derecha. La activista también se pregunta por qué la sociedad sigue callando ante la violencia de género y cómo no abre portadas de periódicos.

La valoración es sumamente positiva. Con las elecciones europeas tuvimos el apoyo activo de partidos políticos: hablo de Podemos, Sumar, Más Madrid, Compromís, Comuns, Izquierda Unida ... También estuvieron apoyándonos sindicatos (como Comisiones Obreras, UGT). La verdad es que, en ese sentido, muy contentas. Y, luego, pues apoyo del sector cultural: del cine, actrices, escritoras y escritores; del sector jurídico; de la Asociación de Mujeres Juezas de España, por supuesto, de Vicky Rosell. Las asociaciones también tuvieron una implicación muy positiva y activa. Aquí en Canarias estuvo desde el primer momento y formando parte del proyecto la Federación de Asociaciones Arena y Laurisilva.



► [Más información](#)

► FUENTE: [www.eldiario.es](http://www.eldiario.es)

# La cerveza la inventaron ellas

Algo más de 7.000 años, en Mesopotamia comenzó a desarrollarse la cervecería, hasta hoy....

Decía Platón que aquel que inventó la cerveza era un hombre sabio. Se equivocaba. En realidad, era una mujer. Sabia. Sí, ¡la cerveza la inventaron ellas! Y no solo son responsables del descubrimiento, sus aportaciones a lo largo de la historia de la cervecería han sido cruciales en su desarrollo para concebirla tal y como lo hacemos hoy en día.

Hará algo más de 7.000 años, en Mesopotamia comenzó a desarrollarse la cervecería; fueron las mujeres quienes mezclaron los granos de cereal con agua y hierbas. Los cocinaron... y de aquella mezcla intuitiva impulsada por la necesidad de alimentarse resultó un brebaje que fermentaba de manera espontánea.

Pronto empezaron a desarrollar sus habilidades en torno a aquel líquido turbio y espeso, pero muy nutritivo, que además era capaz de alegrar el espíritu. Según cuenta la historiadora británica, y beer sommelier Jane Peyton, por aquel entonces y durante algunos miles de años su grado de conocimiento hizo que fuesen las únicas que podían producirla y también comercializarla.

Fue en la Edad Media cuando la elaboración y el consumo de cerveza da un nuevo giro al agregar a la mezcla el lúpulo. Una flor que dota a la bebida de su característico amargor, y cuyas propiedades conservantes permitían almacenarla durante mucho más tiempo. La responsable del descubrimiento que dio este giro radical a la cervecería fue la abadesa [Hildegarda de Bingen](#). Por supuesto a esta buena mujer, que compaginó su rol como maestra cervecera con el de teóloga, escritora y botánica entre otros, terminaron canonizándola. ¡Normal que le hicieran santa!

Con la industrialización de los procesos productivos el papel de la mujer dejó de ser protagonista en el campo de la elaboración, aunque cada día son más las mujeres que disfrutan, que conocen, que producen, que comparten su pasión por esta bebida que como os hemos contado, nunca fue cosa de hombres.

► Más información: [www.ambar.com](http://www.ambar.com)

► Historia de la cerveza: [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)





## La pensión de viudedad y las parejas de hecho: ¿justicia material o inseguridad jurídica?

Recientemente, se ha dictado una sentencia por el Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 28 de junio de 2024 (sentencia 791/2024), por la cual se reconoce el derecho a recibir la pensión de viudedad a una mujer cuya pareja falleció de forma trágica, antes de que se produjera la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Región de Murcia.

El tribunal conoce del recurso de suplicación interpuesto por la representación de la mujer, después de que el Juzgado de lo Social n.º 5 de Murcia desestimara su pretensión de percibir una pensión de viudedad, por no cumplir con los requisitos exigidos por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

El recurso planteado parte de la existencia de una relación de pareja consolidada, con una convivencia continuada durante más de dieciocho años, y la existencia de dos hijas comunes. **Ambas partes, además, habían expresado de forma inequívoca su voluntad de formalizar esta unión, habiendo solicitado la inscripción en el registro de parejas de hecho dos meses antes del fallecimiento del causante.**

Ante esta situación, el TSJ hace una ponderación de las circunstancias concurrentes, en atención a los requisitos formales exigidos por la LRJS, en su artículo 221. Estos requisitos son:

- La acreditación de una convivencia ininterrumpida durante al menos 5 años antes del fallecimiento (pudiéndose acreditar mediante certificado de empadronamiento).
- La acreditación de la existencia de pareja de hecho, mediante la inscripción en el registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma, al menos dos años antes del fallecimiento del causante.

En este sentido, la demandante sí podía acreditar de forma fehaciente el periodo de convivencia de al menos cinco años, siendo la segunda de las exigencias la que impedía el reconocimiento de la pensión. En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia flexibiliza los criterios de reconocimiento de la pensión de viudedad, al efecto de adecuarlas a la realidad social y a la especial situación en que concurre en este supuesto.

► [Ver sentencia](#)



# UGT exige la retribución del permiso parental

El sindicato considera que la ausencia de carácter remunerado del permiso limita su ejercicio y su uso corresponsable.



La Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (UGT) exige la inmediata retribución de las ocho semanas de permiso parental. A juicio del sindicato, sin esta retribución, se limitan las opciones de acogerse a este permiso a aquellas personas trabajadoras que pueden soportar la ausencia de remuneración durante su disfrute. De este modo, se perpetúan los roles y desigualdades de género. Las cifras y estadísticas así lo demuestran: cuando los permisos y derechos en materia de conciliación son retribuidos, tanto hombres como mujeres los ejercen, alcanzando de este modo la corresponsabilidad.

Además, UGT también exige que se convoque la mesa de diálogo social para negociar el desarrollo reglamentario necesario para su disfrute a tiempo parcial. De este modo, se haría posible esta modalidad de ejercicio para aquellas personas trabajadoras cuyas necesidades de cuidados se vean mejor atendidas de esta forma.

El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, supuso la ampliación y creación de nuevos derechos en materia de conciliación con motivo de la transposición de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Entre los permisos de nueva creación, el permiso parental, tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público, consiste en un “permiso para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en el que el menor cumpla ocho años, con una duración de ocho semanas, continuas o discontinuas que podrán disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial, conforme a lo establecido reglamentariamente”.



A pesar de que la Directiva mencionada establece que el plazo de transposición del carácter remunerado del permiso parental finaliza el 2 de agosto de 2024, en nuestro ordenamiento no se contempla expresamente que sea un permiso retribuido, ni por las empresas ni por las Administraciones Públicas, ni mediante qué tipo de prestación económica.

España se arriesga a que la Comisión Europea presente recurso ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) por la incompleta transposición de la Directiva, tal y como ya hizo en noviembre de 2023, por la no comunicación de las medidas de transposición de la directiva llevadas a cabo; pudiendo en ambos casos suponer la imposición de sanciones económicas por parte del Tribunal.

Directamente relacionado con este artículo, el Servicio de Estudios Confederado de UGT, ha realizado un análisis sobre “**El permiso para el cuidado del lactante y su difusa relación con el permiso parental**” que es de utilidad y se puede [acceder aquí](#).

## La discriminación por edad o edadismo: Qué es, cuándo aparece y cómo la afrontan los tribunales

El envejecimiento de la población española tiene un acusado impacto en la realidad social y sus efectos afectan a numerosos ámbitos, incluyendo el laboral.

El cambio demográfico y la prolongación de la vida laboral ponen el foco en las personas de más edad y en cómo las organizaciones afrontan los procesos de reestructuración, las diferencias salariales en base a la antigüedad, la contratación, etc.



### ¿Qué es el edadismo? ¿Qué normativa lo aborda?

El ageism, traducido al castellano como «edadismo», no tiene una definición clara en nuestro ordenamiento jurídico donde se aborda denominándolo discriminación por razón de edad. Esta denominación del fenómeno en nuestro país implica directamente su definición.

Este artículo de Iberley aborda el significado y la definición de edadismo, así como sus efectos en el ámbito laboral y los recientes fallos judiciales en la materia.

- ▶ [Más información](#)
- ▶ [Guía para la gestión de la salud, del bienestar y de la adaptación del puesto de trabajo en trabajadores de mayor edad. INSST. Año 2019.](#)

## ”¿Vas a hacer algo?”



**Campaña  
institucional de  
sensibilización  
contra la violencia  
de género.**

- ▶ [VER VIDEO: www.youtube.com](http://www.youtube.com)



# El Supremo admite excepciones para el registro de planes de igualdad

**El Tribunal Supremo (TS) desatascó los planes de igualdad y permite a las empresas inscribirlos en el registro de Trabajo, aunque no hayan sido negociados con los representantes de los trabajadores.**

El Alto Tribunal facilita así que las compañías se libren de las sanciones de la Inspección de Trabajo, que ya multa con hasta 7.500 euros a las firmas que no tengan plan de igualdad.

El Real Decreto de 2020 que desarrolló la Ley de Igualdad (de 2007) obligó a las empresas de más de 50 empleados a tener estos planes para garantizar condiciones paritarias entre hombres y mujeres. Para la elaboración de los mismos es necesario alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores. Sin embargo, las compañías que no tienen representación sindical en los centros de trabajo tienen que negociarlos con los sindicatos más representativos del sector. No obstante, las organizaciones de representantes laborales se vieron desbordadas ante la multitud de solicitudes para negociar los planes.

El Supremo, en una sentencia de este 11 de abril de la que fue ponente Antonio Vicente Sempere Navarro, determina que “la ausencia de acuerdo en la consecución del Plan de Igualdad no debe impedir que acceda al registro”. Cabe recordar que la norma exige la inscripción del documento en el Registro de Planes de Igualdad para que fuera válido.

► [Ver sentencia](#)

## Situaciones excepcionales

El Supremo considera que en estas situaciones “excepcionales” como que la empresa no logre sentarse con los sindicatos porque no acudan a la convocatoria, así como que aunque negocie, no haya acuerdo, la Administración debería proceder al registro del plan para no impedir que las firmas cumplan con la obligación.

La sentencia resulta enormemente respetuosa con el derecho a la negociación colectiva (art.37 CE), de forma que, si bien admite el registro del PIE no negociado, reduce dicha posibilidad a supuestos excepcionales en que resulte acreditadamente infructuoso el intento por parte de la empresa de constituir la comisión negociadora, sea por

La Sala de lo Social ratifica el fallo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) que obligó a la Dirección General de Trabajo a aceptar la inscripción del plan. La sentencia señala que si la Administración impidiera el registro, asentaría la obligación de contar con un plan de igualdad pactado dejando a las empresas sin posibilidad de cumplir con la norma, con las consecuencias negativas que ello conlleva. Es decir, expuestas a una infracción laboral muy grave por ausencia del plan y a la imposibilidad de acudir a determinadas convocatorias públicas.

El Alto Tribunal resuelve así el caso de una empresa que no tenía representación laboral en sus centros de trabajo y acudió a los sindicatos del sector para negociar el plan. Sin embargo, la firma no tuvo respuesta por parte de los sindicatos dentro de los 10 días que exige la ley que deben responder a la convocatoria ni después. Por tanto, la empresa presentó el documento en el registro de Trabajo, pero la Administración rechazó la inscripción hasta que acreditara que se había producido la comisión negociadora. La compañía volvió a ponerse en contacto tanto con CCOO como con UGT sin éxito y pidió a Trabajo la inscripción provisional del plan hasta que consiguiera negociar, algo que la autoridad laboral rechazó.

causas completamente ajenas a la misma, y, lo que es más importante, el registro y validez del plan quedará limitado de forma provisional en el tiempo, de forma que la ulterior -y deseable- negociación del plan por parte del banco social, permitirá la inscripción del nuevo plan que desplazará al provisional.

Por otro lado, el Alto Tribunal también determinó en otra sentencia del 11 de abril del magistrado Juan Molins García-Atance, que el Ministerio de Trabajo [debía admitir y registrar los planes de igualdad de las compañías por guardar silencio administrativo](#). Es decir, por estar más de tres meses sin contestar a las alegaciones de la empresa.

# Día Internacional de la Juventud

Con motivo de la celebración del Día Internacional de la Juventud, que tuvo lugar el lunes 12 de agosto, UGT y RUGE - Revolución Ugetista, pusieron en valor y crear conciencia sobre los desafíos a los que se deben enfrentar las personas jóvenes, especialmente en lo que respecta a la emancipación juvenil.



Es hora de que las personas jóvenes podamos construir nuestra vida

Por este motivo, UGT y RUGE - Revolución Ugetista presentaron el Informe Personas jóvenes: precariedad y dificultad de acceso a la vivienda. En él se analizan los principales factores que dificultan la emancipación de la población joven: las condiciones de trabajo y el acceso a la vivienda. Dos dimensiones que, unidas, imposibilitan a la gran mayoría de jóvenes reunir las condiciones necesarias para emanciparse cuando deseen.

En este sentido, UGT y RUGE - Revolución Ugetista recuerdan que a pesar de que la Reforma Laboral benefició con carácter particular a los colectivos más precarizados, entre ellos, las personas jóvenes, conviene no olvidar que, como se expone en el documento, las personas jóvenes trabajadoras siguen registrando una mayor precariedad en el empleo, con tasas de paro, temporalidad y parcialidad superiores a la media nacional.

Así, UGT y RUGE - Revolución Ugetista señalaron que a la mayor inestabilidad laboral hay que sumarle además la precariedad

salarial. Los salarios son una pieza clave de cualquier proyecto de emancipación. Sin embargo, en el caso de las personas jóvenes trabajadoras, el salario no llega a representar ni tres cuartas partes del salario medio de la población, lo que ha provocado que el 41,7% de la población joven no tenga la capacidad de afrontar gastos imprevistos.

Estos resultados, junto a un mercado de vivienda cada vez más tensionado, complican sobremanera la emancipación de las personas jóvenes, de forma que solo un 17% de las mismas puede permitirse vivir fuera del núcleo familiar. En definitiva, la población joven sigue teniendo muchas dificultades para proyectar horizontes de futuro estables y dignos, remarcan UGT y RUGE - Revolución Ugetista.

Las mejoras y avances laborales de los últimos años por sí solas no pueden hacer frente a la tendencia al alza de los precios dentro del mercado inmobiliario. Por ello, UGT y RUGE - Revolución Ugetista, reivindican políticas de vivienda y emancipación juvenil más ambiciosas y valientes, que verdaderamente reequilibren los precios de la vivienda y que garanticen que el acceso a la misma no suponga un esfuerzo económico excesivo y desproporcionado.

- ▶ Personas jóvenes: precariedad y dificultad de acceso a la vivienda.
- ▶ La especulación inmobiliaria sigue frenando el sueño de la emancipación juvenil a pesar de la mejora en el empleo.

## Datos de la violencia sobre las mujeres en España

### ■ MUJERES VÍCTIMAS MORTALES

- 1.276 muertes desde el 1 de enero de 2003 hasta el día de hoy. (30 de agosto de 2024).
- 2024: 32 (De 1 de enero hasta el día de hoy).

[Más información](#)

### ■ MENORES VÍCTIMAS MORTALES

- 63 asesinatos desde el 1 de enero de 2013 hasta el día de hoy.
- 2024: 10 (De 1 de enero hasta el día de hoy).

[Más información](#)

### ■ HUÉRFANOS

- 454 huérfanos desde el 1 de enero de 2013 hasta el día de hoy.
- 2024: 21 (Desde el 1 de enero hasta el día de hoy).

[Más información](#)

### ■ DENUNCIAS RECIBIDAS

- 2.298.670 denuncias desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de marzo de 2024.
- 2024: 45.899 (del 1 de enero al 31 de marzo).

[Más información](#)

### ■ ÓRDENES DE PROTECCIÓN INCOADAS

- 573.426 órdenes de protección desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de marzo de 2024.
- 2024: 9.907 (del 1 de enero a 31 de marzo).

[Más información](#)

### ■ LLAMADAS PERTINENTES AL 016

- 1.306.239 llamadas al 016 desde el 3 de septiembre de 2007 hasta el 31 de julio de 2024.
- 2024: 60.920 llamadas (del 1 de enero al 31 de julio).

[Más información](#)

### ■ VICTIMIZACIONES DE MUJERES POR AGRESIONES SEXUALES\*

- 93.065 victimizaciones del año 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2022.
- 2022: 13.750.

[Más información](#)

(\* ) Datos relativos a las agresiones sexuales definidas de acuerdo a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Se ha actualizado la serie histórica conforme a la definición establecida en dicha Ley.

**FUENTE:** Datos publicados (a fecha de elaboración de la revista-30-8-2024) del Mº de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género).

