

EQUIDAD



“Comprométete con la noble lucha por los derechos humanos. Harás una mejor persona de ti mismo, una gran nación de tu país y un mejor mundo para vivir”.

Martin Luther King

El Supremo reconoce a una madre la prestación para cuidar a un hijo con una enfermedad grave y atención médica prolongada

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo reconoce a una madre el derecho a la prestación familiar para cuidar de su hijo menor de edad afectado por una enfermedad grave que no requiere ingreso hospitalario de larga duración, pero recibe tratamiento médico continuado de carácter ambulatorio en un centro de día y en su domicilio.



El tribunal considera que en este caso el requisito de ingreso hospitalario de larga duración que exige la prestación es equivalente a la atención sanitaria prolongada en centros hospitalarios de día que requiere el tratamiento directo y continuado de la enfermedad del menor.

De este modo, da la razón a esta madre cuyo hijo, que ahora **tiene 6 años, nació con una enfermedad grave de origen congénito.**

Por indicación médica realiza sesiones de terapia ocupacional y rehabilitación tres días al mes, actividades de psicomotricidad dos veces por semana y tratamiento un día por semana en el hospital y en su propio domicilio. La madre participa en todas estas sesiones.

Los dos progenitores trabajan y ella tiene reconocida una reducción del 50% de la jornada por cuidado de hijo.

Prestación económica por cuidado de menores con cáncer u otras enfermedades graves

La mujer solicitó la prestación económica por cuidado de menores con cáncer u otras enfermedades graves, que le fue denegada por Mutual Midat Cyclops (MC Mutual) por no cumplir los requisitos legales establecidos en la [Ley General de la Seguridad Social \(LGSS\)](#) respecto a la acreditación del ingreso hospitalario y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente por parte de uno de los progenitores.

Un juzgado de lo Social, en cambio, estimó la demanda que presentó la madre contra MC Mutual y reconoció su derecho a percibir la prestación al considerar que el tratamiento médico y rehabilitador que recibe su hijo era **equiparable a un ingreso hospitalario** puesto que requería el cuidado directo, continuo y permanente de sus progenitores.

Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña anuló la sentencia de instancia por entender que el menor no había necesitado un previo ingreso hospitalario de larga duración.

El Tribunal Supremo lo equipara al ingreso hospitalario de larga duración

Sin embargo, el Tribunal Supremo discrepa del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de ese criterio y concluye que esa asistencia sanitaria *“tan intensa, directa y continuada del menor en los centros de día es equiparable a la situación de ingreso hospitalario de larga duración, porque igualmente se trata de cuidados médicos ineludibles para el tratamiento de la enfermedad que se prolongan de manera indefinida en el tiempo”*.

El hecho de que el diagnóstico de la enfermedad grave pueda haberse efectuado sin requerir un previo periodo de ingreso hospitalario de larga duración *«no puede ser obstáculo para el reconocimiento de una prestación de seguridad social cuya finalidad es la de compensar la pérdida de ingresos generada por la necesidad de reducir la jornada de trabajo para atender de manera directa al cuidado de los hijos menores que necesitan un tratamiento médico prolongado en el tiempo»*.

Además, incide en que se trata de que la continuidad del tratamiento en el domicilio *«pueda sustituir al ingreso hospitalario cuando sea posible, con el objeto de hacerlo innecesario, recortar su duración o minimizar su impacto, en beneficio del paciente, sus familiares y del propio sistema de asistencia sanitaria, en aras a reducir la necesidad de recurrir al ingreso hospitalario al que puede verse abocado el menor en el caso de no disponer de esa otra posibilidad de asistencia sanitaria sin ingreso»*.

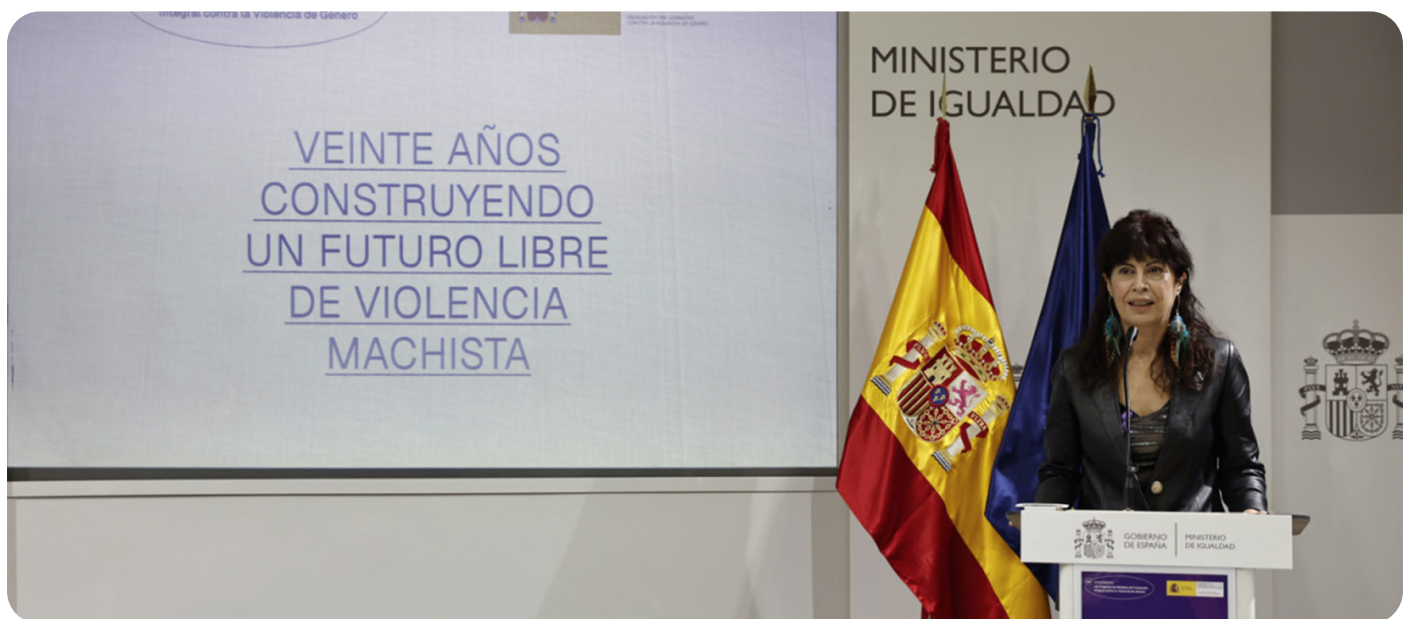
► FUENTE: Tribunal Supremo y Conflegal.

► [Ver la resolución \(www.poderjudicial.es\)](http://www.poderjudicial.es).

www.ugtspmadrid.es
Mujer e Igualdad

Igualdad anuncia como “gran proyecto” la “revisión” de la ley de violencia de género para “combatir” con más instrumentos las nuevas situaciones

La ministra de Igualdad, Ana Redondo, a finales de diciembre coincidiendo con el veinte aniversario de la publicación de la Ley Integral contra la Violencia de Género, en un encuentro con los medios de comunicación y que recogió el diario el mundo en un artículo, anunció la “revisión” de la Ley para abordar con más profundidad los nuevos tipos de violencia machista que “están surgiendo”. Señaló que la norma necesita de una actualización para dotarse de mejores instrumentos para “combatir” esas situaciones.



“La renovación de la ley será uno de los grandes proyectos de esta legislatura”, afirmó Redondo, en unas declaraciones facilitadas por el Ministerio de Igualdad en las que hace [balance de los 20 años de la aprobación de la Ley Integral contra la Violencia de Género](#).

La ministra de Igualdad ha citado concretamente tres ejemplos sobre los que habría que avanzar más. La “violencia vicaria”, que es cuando un padre o una pareja hace daño a los hijos para causar el mayor dolor posible a su madre. Sólo en 2024 han sido asesinados nueve niños en estas circunstancias. La “violencia económica”, cuando se intenta someter o castigar a una mujer a través del dinero. Y la violencia a través de las redes sociales e internet. Esta última, sobre la que la ministra ha puesto más énfasis en su explicación, “está impactando de forma muy importante” sobre todo en las más jóvenes y las adolescentes.

Por todo ello, Redondo ha abogado por hacer una “revisión” a ley actual para incluir más y mejores “instrumentos” con los que “combatir” este tipo de violencias. Esta actualización de las herramientas legales camina en paralelo a la renovación del **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, que es el instrumento político que han dado los partidos para avanzar en medidas, propuestas y financiación. En esa extensión, que se hace periódicamente, se viene tiempo trabajando.

► [Ver artículo completo \(www.elmundo.es\)](http://www.elmundo.es).

La trata de mujeres y niñas

El último informe de la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), *Global Report on Trafficking in Persons - 2024*, destaca un alarmante aumento de la trata de mujeres y niñas a nivel global.

Según los datos recopilados en 2022, el 61% de las víctimas detectadas fueron mujeres o niñas, reflejando una realidad que requiere acciones urgentes para garantizar sus derechos fundamentales.

Datos clave sobre la trata de mujeres y niñas

Según el informe de la UNODC, el número de mujeres y niñas víctimas de la trata de personas se ha incrementado significativamente en los últimos años. En 2022, del total de víctimas detectadas, el 39% eran mujeres adultas y el 22% niñas. Las principales finalidades de la trata fueron:

- Explotación sexual: El 66% de las mujeres y niñas detectadas fueron traficadas con este fin.
- Trabajo forzoso: Representó el 24% de las mujeres adultas y el 21% de las niñas víctimas.
- Otras formas de explotación: Incluyeron mendicidad forzosa y delitos forzados, afectando al 10% de las mujeres adultas y al 19% de las niñas.

Además, el informe subraya el preocupante aumento de la trata de niñas, que creció un 38% respecto a 2019, con un impacto particularmente grave en Europa, América y Asia Oriental.

Factores que aumentan la vulnerabilidad de las mujeres y niñas

La UNODC señala que factores como los conflictos armados, el cambio climático y los desplazamientos forzados incrementan el riesgo de trata en regiones como África subsahariana y Oriente Medio. Las mujeres y niñas desplazadas por estas situaciones son especialmente vulnerables a la explotación sexual y laboral, tanto en sus regiones de origen como en destinos internacionales.

El informe también destaca el papel de las redes de delincuencia organizada, responsables del 74% de los casos de trata analizados. Estas organizaciones operan como empresas transnacionales, utilizando rutas complejas para traficar con mujeres y niñas hacia múltiples países, con África como el principal origen de víctimas y Europa como uno de los principales destinos.

► [Ver informe \(www.unodc.org\)](http://www.unodc.org).



Una llamada a la acción para garantizar derechos

El informe resalta la necesidad de reforzar las políticas internacionales y nacionales para proteger a las mujeres y niñas de la trata, haciendo énfasis en:

- Mejorar la detección: A través de una formación con perspectiva de género de inspectores de trabajo y agentes de seguridad.
- Fortalecer los sistemas judiciales: Aumentar las condenas por trata con fines de trabajo forzoso, que actualmente representan solo el 17% del total de condenas.
- Crear programas de apoyo: Proporcionar atención psicológica, legal y social para la recuperación de las víctimas.

¿Qué significa aplicar la perspectiva de género en el ámbito laboral? 10 sentencias ilustrativas

Pocos conceptos son tan polémicos (especialmente por el ruido, la politización y la enorme desinformación imperante en las redes sociales) como la “perspectiva de género”. Aplicado al ámbito laboral, ¿qué significa realmente aplicar la perspectiva de género? ¿Están los jueces obligados a aplicar la perspectiva de género?

Aplicar la perspectiva de género no es una opción, sino una obligación

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo se ha pronunciado expresamente sobre la aplicación de la perspectiva de género en múltiples pronunciamientos.

La doctrina general sobre la interpretación con perspectiva de género aparece recogida en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 23 de junio de 2022, recurso 646/2021. Entre otras cuestiones, señala el TS lo siguiente:

“En numerosas ocasiones hemos advertido que ninguna duda cabe sobre la obligación de jueces y tribunales de incorporar la perspectiva de género en lo que constituye su actuación como Poder del Estado, esto es, en la interpretación y aplicación de las normas”.

Así lo hemos sostenido, por ejemplo, en las SSTs de 26 septiembre 2018 (rcud. 1352/2017) y 13 noviembre 2019 (rcud. 75/2018):

La interpretación que aquí se sostiene viene avalada por la aplicación del principio general contenido en el artículo 4 de la LOI (LO 3/2007, de 22 de marzo) según el cual la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

10 sentencias aplicando la perspectiva de género, su alcance y posibles limitaciones

Tenemos múltiples pronunciamientos aplicando la perspectiva de género (apelan, entre otros, a la jurisprudencia del Tribunal Supremo en la materia, a la doctrina del TEDH y del TJUE, a la LOI, a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), a la doctrina constitucional en materia de igualdad y también a la reciente Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación).

Estas sentencias que tratan enfermedad profesional de una limpiadora, permiso de lactancia aunque la madre no trabaje, nulidad del despido de una trabajadora fija discontinua, despido nulo (incluso aunque solo se pedía improcedencia) aplicando la perspectiva de género, y el de una empleada de hogar, el reconocimiento de discapacidad a una enferma de lupus, o que las lesiones sufridas en el parto deben considerarse como accidente no laboral, otras como la reducción del plus de asistencia y puntualidad, no puede invocar sin más la perspectiva de género para exigir adaptaciones del horario y por último, se hace referencia a un pronunciamiento sobre el impacto de la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación en conexión con la aplicación de la perspectiva de género.

► [Ver artículo completo \(www.prevencionintegral.com\)](http://www.prevencionintegral.com)



El registro de los planes de igualdad

El registro de planes de igualdad, cualquiera que sea su origen o naturaleza, se configura en nuestro ordenamiento como requisito constitutivo para la validez del plan de igualdad.

Entendemos que esta es la única interpretación posible en la medida en la que la obligación de registrar se deriva de lo establecido en el art. 46 Ley Orgánica, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres., de manera que su incumplimiento tendría perfecto encaje en el art. 7.13 LISOS, (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social) de acuerdo al cual se considera infracción administrativa grave “no cumplir las obligaciones que, en materia de planes y medidas de igualdad, establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”. La calificación del registro del plan como requisito de validez de este tiene, a nuestro juicio, una proyección mayor que la de entender inscrito el plan, toda vez que el art. 71.1 d) LCSP (Ley de Contratos del Sector Público) contempla una verdadera prohibición de contratar para las empresas de 50 o más personas trabajadoras que no cumplan con “la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres” y en base a este precepto, bien es sabido que los tribunales de contratación administrativa han tenido que resolver si el registro regulado en el art. 11 RD 901/2020 es constitutivo o declarativo, es decir, si es condición necesaria para que el plan adquiera eficacia jurídica frente a terceros o si, por el contrario, es un requisito declarativo, existiendo un notable debate al respecto.



Los expertos del forodelabos consideran que el registro del plan se configura en nuestro ordenamiento como un trámite constitutivo, pues no es un mero requisito formal ni se practica a los solos efectos de conocimiento y publicidad del plan, sino que solo a partir de la

inscripción en registro, el plan de igualdad goza de virtualidad plena. Sin embargo, esta interpretación no era la tesis mayoritaria en las resoluciones dictadas por los tribunales administrativos de recursos contractuales (en lo sucesivo, TARC), pues el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales había considerado en diferentes resoluciones que el art. 71.1.d) LCSP únicamente exige la obligación de contar con un plan de igualdad, pero no que este se encuentre inscrito en el registro correspondiente. En palabras del propio Tribunal, “la inscripción del plan de igualdad, si bien es obligatoria conforme al artículo 46 de la LO 3/2007 y del artículo 11 del RD 901/2020, lo es a los efectos de publicidad (artículo 11.3 de esta última norma) y no tiene carácter constitutivo. En este sentido, es claro el artículo 9 del citado R.D. cuando afirma que el período de vigencia o duración de los planes de igualdad será determinado, en su caso, por las partes negociadoras y no podrá ser superior a cuatro años; no estando condicionado ni afectado en forma alguna por su inscripción” para seguidamente añadir que “sería ilógico y desproporcionado con la finalidad que persiguen la citada Ley Orgánica y la LCSP que, existiendo un plan de igualdad negociado y acordado entre las partes, la empresa pudiera estar incurso en prohibición para contratar por el hecho de no estar inscrito dicho plan en el registro”, de suerte que la obligación exigible a los licitadores, a efectos de resultar adjudicatarios, era contar efectivamente con el plan de igualdad requerido, y no que dicho plan esté inscrito en el registro correspondiente. A la luz de dicha doctrina, sería el órgano de contratación, una vez analizado el plan de igualdad aportado y en el uso de las facultades generales de valoración probatoria, el que lo considere válido. O, dicho de otro modo, la falta de inscripción en el REGCON no implicaba el incumplimiento de la obligación impuesta por el art. 71.1.d) LCSP ni, por ende, que la empresa se encuentre incurso en la prohibición de contratar regulada en ese precepto legal. Es decir, la obligación legalmente exigible es contar con el plan de igualdad, no que este esté inscrito.

Los expertos no comparten la anterior interpretación y así lo manifestaron. Evidentemente, la validez del plan de igualdad ad intra (es decir, para las partes firmantes) se produce desde que las partes acuerden, pero ad extra el plan adquiere vigencia cuando es registrado; tesis que, sin embargo, no es acogida por alguna doctrina de duplicación que considera que el plan debe entenderse vivo también frente a terceros a partir de su entrada en vigor, no de su registro. En este caso concreto, el TSJ ha valorado que, aunque el plan de igualdad de la demandante no estaba inscrito al cierre de la licitación (28 de julio



de 2022), sí se ha inscrito posteriormente, retrotrayendo sus efectos al 30 de noviembre de 2019. Según el TSJ, “este hecho demuestra que la entidad cumplía con las exigencias sustantivas del plan en el momento de la presentación de la oferta”. Además, se ha constatado que la falta de inscripción inicial se debía a defectos formales que no afectaban al contenido esencial del plan. Por tanto, al aplicar el principio de concurrencia recogido en el artículo 1 de la Ley 9/2017, el Tribunal ha considerado que no existía causa de prohibición para contratar, por lo que ha anulado las resoluciones recurridas.

Consciente de esta controversia, el art. 8 e) [RD Ley 1/2023](#), de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas,

señala que, **para poder ser beneficiario de las ayudas en materia de contratación, las empresas legalmente o convencionalmente obligadas a tener un plan de igualdad deberán contar con este.** Y este requisito “se entenderá cumplido con la inscripción obligatoria en registro público de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del Real Decreto 901/ 2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo”, debiendo, obviamente, extender a estos efectos la doctrina sentada en la STS 11-4-2024 (R^o 258/2022) en relación al silencio positivo.

► [Ver artículo completo \(www.elforodelabos.es\)](http://www.elforodelabos.es)

8 propuestas para avanzar en la igualdad efectiva del tercer sector sindicalismo en acción

- 1 Revalorizar las contribuciones de la igualdad en la cultura organizacional del tercer sector.**

El Tercer Sector posee un fuerte compromiso con la igualdad y así lo intenta plasmar en su acción y proyectos. Sin embargo, es fundamental avanzar hacia la igualdad real en su cultura organizacional en todos los ámbitos y a todos los niveles. Al mismo tiempo que se debe facilitar que en todos los procesos y gestiones relacionados con las trabajadoras y trabajadores se garantice la igualdad.
- 2 Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres.**

Es importante fomentar en este sector medidas para eliminar la división sexual del trabajo así como promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la diversidad de ámbitos, niveles y organizaciones del sector.
- 3 Garantizar la calidad del empleo de las trabajadoras.**

El Tercer Sector es esencial para el desarrollo de la sociedad de modo que es necesario afrontar la mejora de las condiciones laborales: ajustar parcialidad, eliminar la desigualdad retributiva o el techo de cristal. Las entidades del Tercer Sector a través de políticas públicas integrales deben favorecer medidas adecuadas para impulsar el reconocimiento social, la estabilidad laboral y remuneraciones justas.

4 Eliminar la brecha salarial en el tercer sector.

Aplicar auditorías retributivas, registro retributivo o valoración de puestos, entre otras herramientas, es fundamental para diagnosticar el alcance de la situación de cara a diseñar medidas para su eliminación, así como crear sistemas de promoción y provisión de puestos de trabajo con métodos transparentes en los que se cumpla el principio de igualdad.

5 Avanzar en corresponsabilidad.

Las mujeres asumen más responsabilidades de trabajo no remunerados lo cual tiene consecuencias en el desarrollo profesional de las trabajadoras reduciendo sus jornadas o retirándose del mercado laboral. Es necesario realizar políticas integrales que garanticen el derecho a la conciliación y la corresponsabilidad incluyendo prestaciones iguales, intransferibles y remuneradas al cien por cien de modo que disminuya la brecha de tiempo que también repercute en los salarios, la salud y las pensiones.

6 Eliminar el techo de cristal.

Elaborar planes de desarrollo profesional para las trabajadoras y trabajadores de la empresa en igualdad de oportunidades y condiciones. Pensar en sistemas de promoción profesional sobre la base de criterios técnicos y objetivos que no sean excluyentes por sexo ni contengan criterios discriminatorios, y que sean transparentes y conocidos. Establecer medidas para promover la presencia de mujeres en los órganos de gobierno.

7 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Al igual que se debe contar con medidas para la protección frente a los riesgos laborales, es necesario contar con información, formación y protocolos para actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo. No sólo en relación con sus compañeros, también se puede pensar en la relación con clientes, administraciones, otros equipos de trabajo, etc.

8 Fortalecer la negociación colectiva y los planes de igualdad.

El sindicalismo es un espacio central para la igualdad real de mujeres y hombres, siendo por tanto clave garantizar los recursos necesarios para la negociación de convenios y planes de igualdad con perspectiva feminista. Es necesario incorporar delegados y delegadas sindicales, con formación en igualdad, en los centros de trabajo y con horas sindicales que les permitan la implementación y seguimiento de las medidas que hacen efectiva la igualdad.



Primer crimen machista de 2025



El viernes día 31 de enero, en torno a las 23.00 horas en plena calle **en la localidad de Sama de Langreo**, ante la presencia de **dos jóvenes mujeres que trataron de evitar el ataque**, un hombre mató a su pareja en la localidad asturiana, en el primer crimen machista de 2025. Karilenia, la víctima, tenía 40 años, era originaria de Cuba y madre de tres hijos menores de edad. Mantenía una relación desde hacía poco tiempo con Francisco F, de 72 años y vecino de Langreo, según fuentes de la investigación. El presunto asesino ya ha sido detenido acusado de homicidio y también de violencia de género.

La víctima tenía tres hijos fruto de una relación previa, que en el momento de los hechos se encontraban con su padre. Hacía unos meses que se había mudado a Langreo. No constaban denuncias previas de malos tratos, según ha dicho la delegada del Gobierno en Asturias, Adriana Lastra, en una comparecencia que ha realizado en Oviedo tras el ataque.

El detenido protagonizó en octubre de 2022 otro suceso trágico, la muerte de María **Carmen Peanilla González**, de 49 años, que entonces era su pareja sentimental. En esta ocasión, la mujer falleció en su domicilio de Sama tras declararse un incendio en la habitación donde presuntamente estaba descansando con Francisco, que resultó herido de gravedad.

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

UGT
FEMINISTA

Datos de la violencia sobre las mujeres en España

■ MUJERES VÍCTIMAS MORTALES

- 1.293 muertes desde el 1 de enero de 2004 hasta el día de hoy.
- 2025: 1 (De 1 de enero hasta el día de hoy).

[Más información](#)

■ MENORES VÍCTIMAS MORTALES

- 62 asesinatos desde el 1 de enero de 2013 hasta el día de hoy.
- 2024: 9 (De 1 de enero hasta el día de hoy).

[Más información](#)

■ HUÉRFANOS

- 472 huérfanos desde el 1 de enero de 2013 hasta el día de hoy.
- 2025: 3 (Desde el 1 de enero hasta el día de hoy).

[Más información](#)

■ DENUNCIAS RECIBIDAS

- 2.402.353 denuncias desde el 1 de enero de 2009 hasta el 30 de septiembre de 2024.
- 2024: 149.582 (De 1 de enero al 30 de septiembre).

[Más información](#)

■ ÓRDENES DE PROTECCIÓN INCOADAS

- 594.967 órdenes de protección desde el 1 de enero de 2009 hasta el 30 de septiembre de 2024.
- 2024: 31.448 (del 1 de enero a 30 de septiembre).

[Más información](#)

■ LLAMADAS PERTINENTES AL 016

- 1.351.515 llamadas al 016 desde el 3 de septiembre de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2024.
- 2024: 106.196 llamadas (de 1 de enero a 31 de diciembre).

[Más información](#)

■ VICTIMIZACIONES DE MUJERES POR AGRESIONES SEXUALES*

- 108.474 victimizaciones del año 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2023.
- 2023: 15.409

[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 03/02/2025) del M^o de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género).

