

# UGT



Servicios  
Públicos  
Madrid

Febrero de 2025

# EQUIDAD

*“Quiero que me paguen justamente por el trabajo que estoy haciendo. Eso es lo que todas las mujeres del mundo quieren. Queremos que nos paguen igual que a un hombre por una misma posición”.*

Felicity Jones





## 8 de marzo. Día Internacional de las Mujeres

Las Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO, ante la jornada reivindicativa mundial del 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, manifestamos nuestro firme compromiso con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral.

Es un objetivo prioritario e irrenunciable por el que trabajamos día a día con nuestra actividad sindical en todos los escenarios en los que estamos, especialmente en los centros de trabajo.

En esta jornada reivindicativa por los derechos de las mujeres y la igualdad, manifestamos la necesidad de adoptar medidas más eficaces para conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en nuestra sociedad, con garantías en los resultados, y de forma más específica en el mundo laboral, donde la discriminación por razón de sexo y las brechas de género siguen presentes.

Reconocemos los avances legislativos de los últimos años, que valoramos muy positivamente, si bien, lo cierto es que los datos sobre la situación de las mujeres en el ámbito laboral, aun cuando hay más mujeres ocupadas y afiliadas a la seguridad social que nunca, 10,1 millones, siguen siendo muy preocupantes. Se confirma una vez más que, pese a la superación de la crisis económica, la mejora del empleo y de las condiciones laborales, las brechas en el mundo del trabajo entre mujeres y hombres siguen sin avances significativos en su eliminación.

Desde CCOO y UGT reivindicamos el avance en la eliminación de todas estas brechas y en la eliminación de la discriminación por razón de sexo entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales y en especial y específicamente en el ámbito laboral. Debe avanzarse con más celeridad en la reducción de las brechas de género, con garantías en los resultados, para lo que reclamamos políticas públicas con perspectiva de género y políticas específicas de igualdad con dotación de equipos especializados y financiación suficiente y sostenible. También reclamamos el espacio de la negociación colectiva y el diálogo social como marcos indispensables para un efectivo avance en la igualdad en el ámbito laboral.

Reivindicamos la educación en igualdad, la coeducación, para lograr una cultura libre de desigualdades de género y de violencias machistas desde edades tempranas, que se eduque en corresponsabilidad, equidad, autonomía, convivencia democrática, respeto mutuo y libertad.

Consideramos imprescindible reivindicar la justa valoración social y económica de unos de los sectores más feminizados, como el de cuidados, que se encuentra infravalorado socialmente y en consecuencia infra-remunerado, con condiciones laborales muy precarias en algunas de sus ocupaciones.

Reivindicamos que se complete la equiparación de las trabajadoras del hogar, en cumplimiento del convenio 189 de la OIT ratificado por España, en los aspectos que aún siguen pendientes, como el derecho a la negociación colectiva.

► [Manifiesto por el Día Internacional de las Mujeres.](#)

► [Documento completo \(PDF\).](#)



# Brecha salarial en la Comunidad de Madrid

La Secretaria General de UGT Madrid, Susana Huertas Moya, y la Secretaria de Igualdad del sindicato, Sonia Álvarez Enríquez, presentaron el día 18 de febrero, el “Informe de Brecha Salarial en la Comunidad de Madrid”, un análisis detallado de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la región.



Según los datos extraídos del estudio, la brecha salarial en la Comunidad de Madrid se situó en el 22,96% en 2023. Esto implica que, de media, las mujeres cobraron 7.948 euros menos que los hombres. A pesar de una reducción de casi un punto respecto al año anterior, Huertas ha calificado esta cifra de “**vergonzosa para una sociedad que se define como igualitaria**” y ha reclamado un compromiso firme por parte de las instituciones y del tejido empresarial para corregir esta situación.

## Factores que perpetúan la brecha salarial

El informe de UGT Madrid destaca varios factores estructurales que alimentan la desigualdad retributiva:

- **Segregación ocupacional:** las mujeres siguen concentradas en sectores peor remunerados, como los servicios sociales y la educación, mientras que los hombres dominan industrias con mayores salarios, como las finanzas y la energía.
- **Precariedad laboral:** el 55,4% de las personas que perciben ingresos por debajo del salario mínimo en Madrid son mujeres.
- **Dificultades en la conciliación:** las excedencias y reducciones de jornada siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres, lo que repercute negativamente en sus ingresos y perspectivas de promoción.
- **Diferencias en los tramos salariales:** en el nivel salarial más alto, el 76,4% de los asalariados son hombres, mientras que solo el 23,6% son mujeres.

“La desigualdad salarial no es una cuestión de falta de preparación o esfuerzo, sino de un sistema que sigue penalizando a las mujeres en su acceso al empleo y su desarrollo profesional”, ha denunciado Huertas.

## Propuestas de UGT Madrid para cerrar la brecha salarial

Para combatir esta situación, UGT Madrid ha planteado una serie de medidas urgentes:

- 1 Cumplimiento estricto de la normativa: exigir a las empresas que apliquen el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva y el Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad.
- 2 Modificación del umbral de auditoría salarial: reducir del 25% al 5% el límite que obliga a las empresas a justificar sus diferencias salariales.
- 3 Creación de un Observatorio Regional de Igualdad Salarial: para analizar y fiscalizar las políticas retributivas en el sector privado.
- 4 Fortalecimiento de la Inspección de Trabajo: con más recursos para sancionar el incumplimiento de la normativa de igualdad salarial.
- 5 Promoción de medidas de corresponsabilidad: fomentar la implicación de los hombres en los permisos de conciliación familiar.
- 6 Reducción de la jornada laboral a 32 horas: para mejorar la calidad de vida y equilibrar la carga de trabajo entre géneros.
- 7 Mayor inversión en educación y formación STEM: impulsar la presencia femenina en carreras con mayor proyección salarial.
- 8 Reconocimiento y mejora de las condiciones laborales en los sectores feminizados, como el cuidado y la sanidad.

Por su parte, Sonia Álvarez destacó la necesidad de impulsar una Ley de Igualdad Retributiva en la Comunidad de Madrid. “No podemos seguir esperando cambios voluntarios. Es imprescindible contar con un marco normativo que sancione la discriminación salarial y garantice la equidad en todos los sectores”, ha afirmado.

## Conclusiones

UGT Madrid insistió en que la brecha salarial sigue siendo uno de los principales obstáculos para la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Aunque se han producido avances, la situación sigue siendo preocupante, especialmente en los tramos salariales más altos y en sectores tradicionalmente feminizados.

“No es solo una cuestión de justicia social, sino de eficiencia económica. No podemos permitirnos seguir desperdiciando el talento de la mitad de la población por culpa de una brecha salarial que es inaceptable en pleno siglo XXI”, ha concluido Huertas.

El sindicato ha reiterado su compromiso con la lucha por la igualdad retributiva y ha anunciado nuevas movilizaciones para presionar a las administraciones y al sector empresarial a adoptar medidas concretas contra la desigualdad de género en el empleo.

► [Ver informe: Brecha salarial 2025 \(www.madridugt.org\) \(PDF\)](http://www.madridugt.org).

---

# La brecha de género tras los datos de empleo

**La masiva incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido uno de los mayores avances sociales de la etapa democrática. Hasta 10,15 millones de españolas estaban trabajando en el último trimestre de 2024, la cifra más alta registrada por la Encuesta de Población Activa (EPA) y casi el triple que al comienzo de la Transición.**

La proporción de trabajadoras ha ido creciendo de forma ininterrumpida: ya son el 46,4% de la fuerza laboral, cada vez más cerca del 50,1% que suponen en el conjunto de la población. Pese a ello, tras los buenos datos de empleo se oculta una inaceptable brecha laboral y salarial de género.

En 73 de los 100 sectores de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), las mujeres suponen menos de la mitad de la fuerza laboral. Son mayoría, por lo general, en los sectores peor retribuidos, muchos ligados a los cuidados, como el empleo doméstico, los servicios sociales o las residencias. De las 27 actividades en las que son mayoría, en 16 el salario medio mensual queda por debajo de la media de la economía. De las 10 actividades con peores nóminas, en siete hay más mujeres que hombres.

“A igual trabajo, igual salario” es una consigna vigente del feminismo. Esto, sobre el papel, ya está garantizado. Las leyes y los convenios amparan cobrar el mismo salario por el mismo empleo y con la misma disponibilidad. Pero la aspiración no es individual, sino social. **En 2023, el salario medio de las mujeres ascendió a 2.063,2 euros brutos mensuales frente a los 2.467,9 euros de los hombres.** Las diferencias se registran tanto en jornadas parciales como completas. Si bien la brecha salarial de género se ha reducido 10 puntos en una década —del 18,7% en 2012 al 8,7% en 2022, según Funcas—, las profesiones más feminizadas siguen peor pagadas, incluso en empleos que exigen mayor formación. En la reducción de la brecha están teniendo un papel relevante las mejoras en el salario mínimo y la mayor estabilidad propiciada por la reforma laboral, que han incidido precisamente en los puestos peor remunerados.

**España es uno de los países ricos con menos desigualdad retributiva total sin tener en cuenta el género, según la OIT, pero es el que tiene más mujeres en la banda salarial baja.**



Las mujeres sufren más paro, más temporalidad, más precariedad y parcialidad, y un mayor riesgo de pobreza. Siglos de machismo estructural se traducen en que el peso de los cuidados, del trabajo doméstico no retribuido y de las cargas familiares **recaiga de forma desproporcionada en ellas**, lo que afecta a sus carreras profesionales.

Las mujeres tienen un nivel educativo más alto que los varones en las generaciones más jóvenes, lo que indica una buena base para corregir el problema a largo plazo. Pero una sociedad y unas instituciones que defienden y aspiran a la plena igualdad no pueden dejar la resolución de los problemas en manos de la evolución social. Actuar contra esta brecha exige acciones estructurales de calado.

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

## Diferencias retributivas por discriminación salarial, no prescribe nunca mientras dure la discriminación

La discriminación salarial por razón de género o cualquier otra causa prevista en el artículo 14 de la Constitución puede prolongarse durante años, afectando de manera continua a los derechos de los trabajadores.



No obstante, la regla general en derecho del trabajo establece la **prescripción de acciones** en el plazo de un año. Ante esta normativa, surge la cuestión de si es posible reclamar las diferencias salariales derivadas de la discriminación únicamente del año anterior a la interposición de la acción, o si se puede extender la reclamación a todo el periodo durante el cual se sufrió la discriminación. Asimismo, otro punto clave discutido es la posibilidad de acumular en una misma demanda dos tipos de acciones: por un lado, la acción de vulneración de derechos fundamentales por discriminación; por otro, la reclamación de las diferencias salariales resultantes de dicha discriminación. Estas cuestiones han sido objeto de análisis en la **Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de noviembre de 2024 (recurso 2655/2023)**. En ella, el Alto tribunal establece dos conclusiones relevantes:

- 1 Es posible acumular en una misma demanda** la acción de vulneración de derechos fundamentales por discriminación y la reclamación de las diferencias salariales.
- 2 La reclamación de diferencias retributivas puede extenderse a todo el periodo durante el cual se produjo la discriminación salarial**, sin limitarse al año inmediatamente anterior a la interposición de la acción.

► **Opinión de Adrián Todolí en Argumentos en Derecho Laboral y acceso a la sentencia ([www.adriantodoli.com](http://www.adriantodoli.com)).**

# Evaluación de la transposición de las Directivas de Igualdad de Trato en España

Este análisis se centra en la eficacia de la legislación española para garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en estos ámbitos.



## Igualdad de trato frente a la discriminación racial y étnica

La Directiva 2000/43/CE establece el principio de igualdad de trato para las personas independientemente de su origen racial o étnico, con el objetivo de erradicar la discriminación racial y étnica en diversos sectores, incluidos el empleo, la educación y el acceso a bienes y servicios. En España, la transposición de esta directiva se ha logrado mediante la Ley 62/2003 sobre medidas fiscales, administrativas y del orden social, así como otras normativas complementarias.

El informe destaca que, si bien la legislación española cumple en términos generales con las disposiciones de la directiva, existen áreas donde la implementación y la aplicación efectiva de las normativas siguen siendo insuficientes. Por ejemplo, a pesar de que la legislación española prohíbe la discriminación racial y étnica, persisten problemas en la identificación y sanción de prácticas discriminatorias, especialmente en el ámbito laboral y en el acceso a servicios públicos. Además, el informe señala que las víctimas de discriminación racial rara vez denuncian

los incidentes debido a la falta de confianza en las instituciones o el temor a represalias.

## Igualdad de trato en el empleo

La Directiva 2000/78/CE establece un marco general para garantizar la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, abarcando aspectos como la discriminación por religión o creencias, discapacidad, edad y orientación sexual. España transpuso esta directiva a través de la Ley 62/2003 sobre medidas fiscales, administrativas y del orden social, así como otras normativas complementarias.

El informe subraya que la legislación española es generalmente coherente con los requisitos de la directiva. Sin embargo, hay áreas donde la transposición presenta deficiencias, especialmente en cuanto a la protección efectiva de ciertos grupos vulnerables, como las personas mayores o las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. El informe también señala la falta de un sistema eficiente de supervisión y seguimiento de las políticas públicas que garanticen la igualdad de trato en el empleo, lo que dificulta la identificación y corrección de las prácticas discriminatorias.

## Conclusiones y recomendaciones

El informe concluye que, aunque España ha realizado progresos significativos en la implementación de las directivas de igualdad de trato, todavía existen deficiencias en la aplicación práctica de la legislación. A pesar de la existencia de leyes que prohíben la discriminación racial, étnica y en el empleo, la falta de conciencia pública sobre los derechos relacionados con la no discriminación y la insuficiente formación de los profesionales del sector público y privado, son barreras clave para una implementación efectiva.

Se recomienda un refuerzo de las políticas de sensibilización y educación sobre la igualdad de trato y la no discriminación, así como el fortalecimiento de los mecanismos de supervisión para asegurar que las leyes se apliquen de manera coherente y efectiva. Asimismo, es crucial mejorar el acceso a los recursos legales para las víctimas de discriminación, garantizando que puedan presentar denuncias sin temor a represalias y con una garantía de que sus casos serán tratados con la seriedad que requieren.

► [Ver informe completo \(www.poruntrabajodignoug.com\)](http://www.poruntrabajodignoug.com)

# Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia

**En el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, la Unión de Técnicos y Cuadros de UGT (UTC-UGT) hizo un llamamiento para que se ponga fin a la discriminación de género a la que se ven sometidas mujeres y niñas a lo largo de su vida académica y laboral.**

Este año, bajo el lema “Construir un futuro para las mujeres en el ámbito científico”, se busca impulsar la igualdad de acceso a estos ámbitos para hacer frente a los retos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

La brecha de género en las comunidades científicas y tecnológicas constituye una realidad a nivel mundial y este día nos brinda la oportunidad de visibilizar la necesidad de apoyar a niñas y mujeres para que tomen conciencia de que su talento, innovación y creatividad y contribuye, de manera decisiva, al desarrollo de todos los sectores socio-económicos porque, entre otras cosas, aportan nuevas perspectivas.

En el marco de un mundo laboral altamente digitalizado y tecnificado, es más necesario que nunca conseguir que el

50% de la población acceda a más y mejor formación y puestos de trabajo relacionados con las disciplinas STEAM, ya que, solo en clave de igualdad, podremos hacer frente a los retos futuros en sanidad o medioambiente, entre muchos otros. La igualdad de género en estas disciplinas sigue siendo un objetivo pendiente en la mayoría de países, independientemente de su nivel de desarrollo, y la participación de las mujeres sigue siendo limitada, aun sabiendo que esas áreas son imprescindibles para el desarrollo de las economías nacionales.

UTC-UGT denuncia que menos del 30% del personal científico e investigador lo constituyen mujeres y que, además, tienen menos medios para publicar, sus remuneraciones por publicación son inferiores y sus carreras profesionales se ven paralizadas, impidiéndoles avanzar al mismo ritmo o ni tan siquiera alcanzar determinados puestos que sus homólogos masculinos sí consiguen, entre otras cosas porque las tareas de cuidados recaen, en mayor medida, sobre las mujeres y las políticas de conciliación y medidas de corresponsabilidad son una utopía.

## Visualizar el talento femenino

Por ello, la Unión de Técnicos y Cuadros urgió a derribar los estereotipos y prejuicios de género para que la ciencia no se asocie, únicamente, a modelos y ejemplos de éxito masculinos de manera que se instaure la cultura de la igualdad y se visualicen las experiencias y trabajos de ingenieras, científicas e investigadoras, que son referentes en nuestro país y en todo el mundo, porque la igualdad es una garantía para que las sociedades avancen por la senda de la prosperidad, el desarrollo y el trabajo decente donde la ciencia puede ocupar un lugar destacado y la puesta en valor del talento femenino ser la clave para que esto ocurra.

La Junta Directiva de UTC-UGT reclamó el diseño de una estrategia que permita aumentar el número de mujeres en sectores científicos y tecnológicos para que no solo accedan, sino que se motiven para permanecer en estos puestos de trabajo y se propicie un cambio en las culturas organizativas que les permitan avanzar en sus carreras.

Es necesario que, este Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia, utilice la ciencia, la innovación y la tecnología como motores de cambio para que ayudemos a empoderar a las mujeres y niñas en la ciencia.



► **Urgen medidas que fomenten la participación de mujeres y niñas en ámbitos técnicos y científicos ([www.ugt.es](http://www.ugt.es))**



# Diseñan un videojuego que aborda temas de igualdad y educación sexual

Los integrantes del proyecto Erasmus+ ‘GaminGee - Herramientas basadas en juegos para fomentar un modelo integrador para educación en la igualdad de género’, liderado por la Universidad de Burgos, han diseñado el videojuego “The Future is Ours” (El futuro es nuestro).

Se trata de un juego en el que se deben ir tomando decisiones para esclarecer un misterio que ocurre en un campamento de verano. Durante su desarrollo se irán tratando, de forma lúdica, temas relacionados con la identidad de género, el consentimiento, el sexismo y la educación sexual, entre otros.

El videojuego estará disponible desde el lunes 24 de febrero a las 17h para su acceso gratuito y en cinco idiomas (inglés, checo, rumano, estonio y español) y se complementa con dos guías educativas destinadas a familias y educadores y que ofrecen información y materiales para trabajar con menores de 9 a 15 años la prevención de conductas sexuales y de género inadecuadas y la educación sexual en valores desde edades tempranas. Los principales contenidos tratados en estas guías son la igualdad, la diversidad sexual, el consenso y el consentimiento, el autocuidado, el cuidado de los demás, el amor y las emociones, los estereotipos y el consumo de pornografía.

Ambas herramientas se enmarcan en el proyecto “GaminGEE”, cofinanciado por la Unión Europea y coordinado por la Universidad de Burgos. En él participan el Grupo de la Juventud Europea por el Cambio (GEYC), la Unión Estonia para el Bienestar de la Infancia (EUCW), Catness Games, Kveloce I+D+i y Queer Geography.



## Prevenir la desigualdad de género

El proyecto GaminGEE tiene como objetivo prevenir la desigualdad de género desde edades tempranas y combatir comportamientos de alto riesgo, como las relaciones sexuales no consentidas, la violencia de género (especialmente la violencia sexual pero no únicamente) y la discriminación hacia las mujeres y las personas LGTBIQ+.

El objetivo de GaminGEE es “cambiar mentalidades en relación con los roles de género sesgados y eliminar cualquier forma de violencia, así como los patrones psicosociales que la perpetúan”. Para ello utiliza herramientas atractivas y fácilmente reconocibles tanto para educadores y familias (guías) como para menores (videojuego). Así, este proyecto propone un enfoque interdisciplinar innovador que aplica la perspectiva de sexo-género a la educación formal e informal.

► FUENTE: Cadena SER.



# La violencia de género en mujeres migrantes en España: un enfoque interseccional

A través de un enfoque feminista e interseccional, este estudio que se desarrolla dentro del proyecto “Migradas: mujeres migrantes ante la violencia”, financiado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, pretende visibilizar la magnitud de las diversas situaciones y experiencias de violencias a las que se enfrentan las mujeres migradas en España, con el propósito de mejorar las estrategias de intervención y acompañamiento.

## La perspectiva interseccional

El informe se basa en el concepto de interseccionalidad, introducido por Kimberlé Crenshaw, para entender cómo las diversas formas de opresión—como el racismo, el sexismo, la xenofobia y el clasismo—se combinan para aumentar las experiencias de violencia, especialmente en aquellas mujeres que se encuentran en una posición más vulnerable. Esta perspectiva no solo se limita a la violencia de género en el contexto de la pareja, sino que también incluye diversas formas de violencia en espacios públicos, laborales, familiares, institucionales y digitales.

## La realidad de las mujeres migrantes

En el contexto global, las mujeres **representan el 48,1% de los migrantes internacionales** y, según el informe, un porcentaje significativo de ellas migran solas o como jefas de hogar, lo que se ha denominado la “**feminización de la migración**”. Sin embargo, su situación de vulnerabilidad aumenta debido a factores como la falta de recursos, redes de apoyo limitadas y la discriminación en los países de destino. Las mujeres migrantes, al igual que otros grupos marginados, enfrentan situaciones de violencia relacionadas con sus condiciones migratorias, su género y su raza.

## Tipos de violencia identificados

El estudio revela la prevalencia de diversas formas de violencia de género, entre ellas:

- **Violencia psicológica y emocional:** A menudo minimizada por las víctimas, incluye comportamientos como los celos, el aislamiento y las humillaciones.
- **Violencia física y sexual:** Con una alta incidencia tanto en el ámbito doméstico como en el entorno laboral.
- **Violencia institucional:** Incluye la revictimización, donde las mujeres deben contar repetidamente su experiencia de violencia para acceder a los servicios de apoyo.
- **Violencia digital:** Un fenómeno creciente, especialmente el acoso y las amenazas a través de las redes sociales y otras plataformas digitales.



## Factores facilitadores de la violencia

La normalización de los estereotipos de género, junto con los mitos sobre las causas de la violencia, son factores clave que facilitan la perpetuación de estos abusos. Muchas mujeres migrantes internalizan estas creencias, lo que complica el reconocimiento y la denuncia de situaciones de violencia. El informe también resalta cómo la percepción social sobre las mujeres migrantes, basada en prejuicios y estigmas, contribuye a la invisibilidad de sus experiencias de abuso.

## Necesidades de información y mejora en los servicios

Uno de los hallazgos más significativos del informe es la **falta de información accesible** sobre los derechos de las mujeres migrantes y los recursos disponibles para ellas. Muchas mujeres no saben cómo acceder a servicios de apoyo ni cómo regularizar su situación migratoria, lo que agrava su vulnerabilidad. El informe subraya la necesidad de ofrecer información clara y en varios idiomas, utilizando medios accesibles como talleres comunitarios y canales digitales.

## Y en conclusión

La violencia de género contra las mujeres migrantes no debe ser vista como un problema aislado. Este informe destaca que, aunque las mujeres migrantes enfrentan dificultades adicionales debido a su estatus migratorio, también son víctimas de un sistema patriarcal que reproduce relaciones de poder opresivas. Es crucial que se sigan implementando políticas inclusivas, que se mejoren los servicios de apoyo y que se sensibilice sobre la importancia de la interseccionalidad en la lucha contra la violencia de género.

Este informe proporciona una base sólida para que las políticas y estrategias de intervención puedan abordar de manera efectiva las necesidades de las mujeres migrantes, contribuyendo a su empoderamiento y a la creación de una sociedad más justa y equitativa.

► [Informe Migradas \(www.poruntrabajodignougt.org\)](http://www.poruntrabajodignougt.org) (PDF).



## Datos de la violencia sobre las mujeres en España

### ■ MUJERES VÍCTIMAS MORTALES

- 1.296 muertes desde el 1 de enero de 2004 hasta el día de hoy.
- 2025: 2 (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

- 474 huérfanos desde el 1 de enero de 2013 hasta el día de hoy.
- 2025: 5 (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 03/03/2025) del M<sup>o</sup> de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género).**

