

**UGT**



Servicios  
Públicos  
Madrid

Marzo de 2025



# EQUIDAD

*“La primera igualdad es la equidad”.*

Víctor Hugo, escritor francés

## Análisis de la siniestralidad laboral desde la perspectiva de género



# Urge dotar a la ley de prevención de riesgos laborales de perspectiva de género

La salud mental de las personas trabajadoras se ve afectada por los riesgos psicosociales como el estrés, la carga de trabajo o el acoso y, además, afectan especialmente a las mujeres.

UGT ha elaborado el informe “Análisis de la siniestralidad laboral desde la perspectiva de género” y un vídeo informativo para concienciar sobre los riesgos laborales a los que se enfrentan cada día las mujeres trabajadoras.

Las estadísticas sobre accidentes de trabajo reflejan que los hombres sufren más accidentes laborales durante la jornada laboral, así como un mayor número de accidentes mortales. Esto no puede inducir a error y pensar que las mujeres no se ven afectadas por patologías relacionadas con el entorno laboral, sino que, debido a la segregación existente en el mercado laboral, los hombres ocupan puestos de trabajo en los que están presentes los riesgos físicos o “tradicionales”.

Sin embargo, las mujeres ocupan trabajos donde están expuestas mayormente a riesgos psicosociales como, por ejemplo, en el sector de cuidados, el sector sanitario o en la educación. De hecho, las mujeres presentan una mayor prevalencia de problemas de salud mental que los hombres. Además, perciben una mayor incidencia en su salud por los riesgos psicosociales de origen laboral. Pero es evidente que los daños a la salud provocados por la exposición a los riesgos psicosociales de origen laboral, no tienen un adecuado reflejo en las estadísticas de siniestralidad laboral.

Según datos del módulo de la EPA 2023 “Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo”, 12 de cada 1.000 mujeres trabajadoras identificaron las afecciones mentales como principal trastorno atribuido al trabajo frente a 9 de cada 1.000 trabajadores. Las mujeres también declaran mayores problemas óseos, articulares o muscular, es que los hombres, así como dolores de cabeza y fatiga ocular provocados por el trabajo.



## Resultados de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021

Los datos en España muestran cómo las mujeres perciben una mayor exposición a factores de riesgo psicosocial, por ejemplo, el porcentaje de mujeres que declara vivir situaciones que pueden molestar emocionalmente es de 4,5 puntos porcentuales mayor que el de hombres. Además, las mujeres declararon haber sufrido acoso o violencia en el trabajo en mayor proporción que los hombres (3,9% mujeres; 2,4% hombres).

Desde UGT consideramos necesario dotar de perspectiva de género a la gestión preventiva de los riesgos laborales, ya que hasta ahora únicamente se ha prestado una mayor atención a lo relacionado con la protección de la maternidad y la lactancia.

Parece que ya se están dando los primeros pasos para proteger por igual a hombres y mujeres de la exposición a riesgos laborales. Así lo demuestra la aprobación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 en donde se marcan las acciones a desarrollar para conseguir este hito.

El pasado 12 de febrero de 2024 se abrió la Mesa de Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales con el objetivo de actualizar la normativa en prevención de riesgos laborales y entre los distintos aspectos a abordar se encuentra la incorporación de la perspectiva de género y los riesgos psicosociales de origen laboral. Desde UGT reclamaremos en el seno de esta mesa, la inclusión de una mención específica de perspectiva de género a la hora de gestionar los distintos riesgos en la Ley de prevención de riesgos laborales. Y en cuanto a las trabajadoras del hogar, es necesario avanzar en la protección de su seguridad y salud en el trabajo, no descuidando los aspectos psicosociales.

Y es que los riesgos psicosociales de origen laboral, que son los que afectan más directamente a la salud mental de las personas trabajadoras, son los grandes olvidados de la gestión preventiva. Son los únicos que no cuentan con una normativa propia en nuestro país, como por ejemplo la exposición al ruido o a los agentes biológicos, por lo tanto, proponemos una legislación diferenciada de los mismos.

En paralelo, desde UGT reivindicamos la elaboración, con la participación de los agentes sociales, de una Directiva comunitaria dirigida a regular la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas que sirva de paraguas para todos los Estados miembro.

► [Ver informe](#)

---

## Protección de los derechos de mujeres y niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo

**El Consejo de Europa ha publicado una guía para la implementación de la Recomendación CM/Rec (2022)17, centrada en la protección de los derechos de mujeres y niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.**

El documento aborda la discriminación de género, la violencia contra las mujeres y las dificultades de acceso a servicios esenciales, destacando la importancia de medidas específicas para garantizar su seguridad y bienestar. Responde directamente a las necesidades urgentes detectadas en Ucrania y en toda Europa



## Garantía de derechos y acceso a servicios esenciales

El Consejo de Europa subraya que las mujeres y niñas migrantes enfrentan múltiples formas de discriminación y vulnerabilidad, lo que requiere medidas específicas para garantizar su acceso a:

- Información y asistencia jurídica.
- Servicios de salud, incluyendo atención ginecológica y reproductiva.
- Protección frente a la violencia de género y la trata de seres humanos.
- Procesos de asilo y regularización con enfoque de género.

El informe destaca la necesidad de sensibilizar a las autoridades y de aplicar un enfoque interseccional para evitar que factores como la nacionalidad, la condición migratoria o el idioma sean barreras para el ejercicio de sus derechos.

## Protección especial para mujeres en situación de vulnerabilidad

El documento recalca la necesidad de medidas diferenciadas para **mujeres embarazadas, madres solteras, niñas no acompañadas, personas mayores y con discapacidad**, quienes enfrentan mayores riesgos de violencia, exclusión y explotación. Los menores de edad, en particular las niñas, deben recibir **protección reforzada** para garantizar su acceso a educación, apoyo psicológico y espacios seguros. En este sentido, el informe insta a los Estados a garantizar la reunificación familiar y a prevenir la institucionalización prolongada de los niños migrantes.

## Medidas contra la violencia de género y la trata

El Consejo de Europa enfatiza la importancia de prevenir y sancionar la violencia de género, estableciendo refugios especializados y servicios de apoyo para mujeres víctimas de violencia, abuso y explotación. También recomienda que los países faciliten permisos de residencia autónomos para mujeres que han sido víctimas de trata o violencia intrafamiliar, evitando su deportación a entornos inseguros.

## Conclusión y recomendaciones

El informe establece que la protección de mujeres y niñas migrantes debe ser un pilar fundamental en las políticas de asilo e integración. Para ello, recomienda:

- 1 Información y asistencia jurídica.
- 2 Servicios de salud, incluyendo atención ginecológica y reproductiva.
- 3 Protección frente a la violencia de género y la trata de seres humanos.
- 4 Procesos de asilo y regularización con enfoque de género.

► [Ver informe completo](#)

---

[www.ugtspmadrid.es](http://www.ugtspmadrid.es)  
Mujer e Igualdad



## El 37% de las mujeres asume el cuidado de hijos siempre o casi siempre, frente al 5,6% de los hombres, según un estudio

Así lo revela el informe “La cuenta de los cuidados” de Oxfam Intermón, publicado en vísperas del Día de la Mujer, que se conmemoró el pasado 8 de marzo.

El estudio también pone de manifiesto que las mujeres no solo se encargan del cuidado infantil. De hecho, el 39% de las mujeres asume de manera habitual el cuidado de personas mayores o en situación de dependencia, mientras que solo el 24% de los hombres lo hace.

Basado en una encuesta a 4.100 personas, el informe analiza el impacto de la distribución desigual de los cuidados sobre la vida laboral, la situación económica y la salud de las mujeres. Según Oxfam, esta desigualdad en los cuidados limita el desarrollo profesional y la autonomía económica de las mujeres, afectando también su bienestar emocional.

Pese a que esas tareas “son las que sostienen la vida”, argumenta la autora del informe, Julia García, “se penaliza a quienes las llevan a cabo con una sobrecarga desproporcionada e invisibilizada” en lugar de ser reconocidas como un pilar esencial de la sociedad y de la economía.

Aunque los números son claros, un 23,5% de los hombres no reconoce la desigualdad en el hogar como un problema grave, frente al 36,7% de las mujeres. Además, los jóvenes varones de entre 16 y 24 años son los que menos perciben esta desigualdad, con solo un 15,5% de conciencia al respecto.

En España, las mujeres se convierten en madres, de media, entre los 32 y los 33 años. En este tramo de edad, la brecha de género se amplía significativamente, con las mujeres asumiendo el cuidado de los menores casi cinco veces más que los hombres de manera constante (46,2% frente a 9,7%), según destaca el estudio.

Los resultados del estudio también muestran que el 50,9% de las mujeres se declara satisfecha con su vida laboral, frente al 65,5% de los hombres. Este porcentaje disminuye entre las mujeres migrantes y de clases bajas, donde la satisfacción laboral baja a menos del 40%.

Además, las mujeres realizan menos ejercicio, sufren más déficit de sueño y casi dos de cada diez declaran no haber podido continuar sus estudios debido a responsabilidades de cuidados, en comparación con uno de cada diez hombres.

La desigualdad en los cuidados frena el desarrollo profesional y la autonomía económica de las mujeres y afecta a su salud mental, indica Oxfam. Las mujeres reportan niveles de satisfacción más bajos que los hombres en su vida laboral, su situación económica o su bienestar emocional.

### Medidas

Oxfam Intermón reclama medidas urgentes que ayuden a redistribuir las responsabilidades de cuidados entre administraciones, empresas, familias, hogares y la sociedad en su conjunto, y destacan que como punto de partida la reforma de la Ley de Dependencia es una gran oportunidad.

También la Plataforma por Permisos Igualitarios de Nacimiento y Adopción (PPIINA), junto a más de una treintena de entidades, ha reclamado avances en materia de conciliación, corresponsabilidad y derechos laborales.

► [Ver informe](#)

► FUENTE: Europa Press y Oxfam Intermón



# Avanzar en la igualdad efectiva a través de la formación

Como sindicalistas y personal de los servicios públicos debemos realizar propuestas claras en defensa de los derechos, para ello, desde UGT Servicios Públicos apostamos por espacios de formación como las Jornadas de Igualdad- Servicios Públicos Esenciales: feminismo sindical celebrada en Tarragona, los días 19 y 20 de marzo, que ha reunido a más de 100 personas de las 17 CCAA y las 2 Ciudades Autónomas para hacer avanzar la igualdad real en los centros de trabajo.



Dichas jornadas se encuentran enmarcadas en **UGT Servicios Públicos dentro del Plan de formación dirigido a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la Negociación Colectiva y el Diálogo Social en el ámbito de las Administraciones Públicas**, código plan: 73/2024.

El día 19 de marzo comenzó la jornada con la inauguración que fue realizada por **Luz Martínez**, secretaria de Mujer y Políticas Sociales de UGT Servicios Públicos, **Ivette Barrachina**, secretaria de Igualdad y LGBTIQA+ de UGT Cataluña y **Rubén Viñuales**, alcalde del Ayuntamiento de Tarragona donde se destacaron los avances, pero también las necesidades actuales: brecha salarial, el acoso sexual o por razón de sexo y la corresponsabilidad, entre otros.

Posteriormente tuvo lugar la primera mesa titulada: Los servicios públicos motor de igualdad donde participaron **Marina Subirats**, catedrática de sociología e **Inmaculada Pastor**, Directora de Servicios Territoriales de Tarragona, y abordaron el papel de los servicios públicos para garantizar la igualdad efectiva en el momento actual.

La mañana siguió con la segunda mesa, Los derechos a una vida digna en el centro de los servicios públicos, tomaron parte **Isabel Araque**, Secretaria de Acción Sindical de UGT Servicios Públicos, **Cecilia Castaño**, Catedrática de Economía Aplicada, y **Cristina Castellanos**, profesora de la UNED para pensar y proponer una revalorización de los cuidados o corresponsabilidad.

Durante la tarde del miércoles se desarrollaron talleres prácticos para la adquisición de herramientas que faciliten el desarrollo de la igualdad en cada centro de trabajo, de modo que se ha trabajado sobre creación de redes de mujeres, desarrollo de liderazgo, mindfulness para el cuidado o la mejora de la comunicación oral a la hora de transmitir la información, entre otras cuestiones.

El día 20 la jornada se retomó con un tema clave en estos días, el reconocimiento de la diversidad de nuestra sociedad, la lucha contra el racismo y visibilizar la importancia de reconocer el derecho a migrar. En la mesa Reconocer la diversidad y eliminar el racismo, han participado **Eva Martínez**, del equipo técnico de la Secretaría de Mujer

y Políticas Sociales de UGT Servicios Públicos, **Marisol Herreño**, Alcaldesa de Robregordo, Comisión de Inclusión Social y Migraciones de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y **Karoline Fernández de la Hoz**, Exdirectora del Observatorio español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE) para desde tres lugares diferentes facilitar información sobre cómo garantizar servicios públicos antirracistas.

Por último, para finalizar la jornada la mesa: Las mujeres hablamos. Claves para un sindicalismo feminista con **Joana Mor**. Secretaria Administración Autonómica y Local UGT Servicios Públicos, **Anna Albaladejo**. Secretaria de organización y gestión de Avalot-jovenes de la UGT de Cataluña y **Encarna Fernández**. Presidenta UGT Cataluña

y Secretaria General de UGT Servicios Públicos de Cataluña han hablado sobre construir liderazgos feministas colectivos, así como facilitar la participación en nuestra organización de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades.

Para concluir esta jornada han tomado la palabra Encarna Fernández, Presidenta UGT Cataluña y Secretaria General de UGT Servicios Públicos de Cataluña, Luz Martínez Ten, Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de UGT Servicios Públicos y **Eva Menor**, Consejera de Igualdad y Feminismo de Generalitat de Cataluña que han destacado la importancia de crear espacios de formación para afrontar los desafíos actuales.

► [Avanzar en la igualdad efectiva a través de la formación - UGT](#)

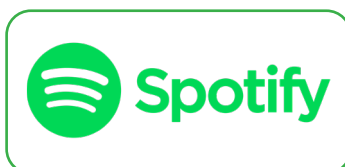
## Sindicalismo sin barba: nuevos podcast feministas de UGT Servicios Públicos



Son podcast para hablar sobre sindicalismo, denunciar desigualdades, hacer feminismo, reivindicar derechos, y reír con y de nosotras mismas mientras hacemos de este mundo un lugar mejor. Vamos, lo que viene siendo hacer sindicalismo feminista.

En Sindicalismo sin barba se tratan temas candentes para los servicios públicos. Iremos a las calles para preguntar y escuchar al pueblo, haremos entrevistas a personas interesantísimas, facilitaremos los mejores datos para acudir a las comidas familiares y debatir con nuestros cuñados, viajaremos en la historia para tener buenos referentes y con todo ello iremos armando el plan del sindicalismo feminista en que creemos.

*#Sindicalismosinbarba*



# Tribunal Supremo.

## Riesgo durante la lactancia natural.

### Riesgo durante la lactancia natural

Es el Procedimiento Administrativo para el reconocimiento de la prestación económica. Determinación de si la trabajadora puede acudir a la vía judicial en reclamación del subsidio cuando la Entidad Gestora o la Mutua Colaboradora, con quien la empresa tenga concertadas las contingencias profesionales, no emite el certificado médico de existencia de riesgo y decide no seguir con el trámite para el reconocimiento de la prestación, habiendo agotado la trabajadora la vía administrativa previa frente a esa denegación, o si es necesario que, previamente, la trabajadora presente una solicitud expresa de reconocimiento del subsidio ante la entidad competente.

### ¿Qué debe hacer la trabajadora cuando la entidad gestora o la mutua no emite el certificado médico de existencia de riesgo?

Cuando se deniega la emisión del certificado médico se decide, también por la entidad gestora de la prestación, que no se va a seguir con el procedimiento para obtener la prestación económica, que es también lo que se le notifica a la trabajadora. Ante este panorama, a la actora, que ya ha reclamado de la entidad competente la certificación precisa para obtener el derecho prestacional e incluso ha presentado la declaración de la empresa en el que consta que no hay otro puesto sin el riesgo detectado, no le queda más solución que la de impugnar la decisión de la entidad gestora o colaboradora hasta entonces adoptada, mediante las vías que le suministra el ordenamiento jurídico, en materia de prestaciones de seguridad social, como son la reclamación previa y en caso de que sea denegada, formular posterior demanda, tal y como se obtiene del artículo 112.1 y 2 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Siendo evidente que aquí estamos ante una resolución que impide continuar el procedimiento subsiguiente relativo a la obtención de la prestación económica, la actuación de la demandante era conforme a derecho, sin que el haber formulado una reclamación previa frente al INSS, tal y como la mutua le indicó, venga a incidir negativamente y privarle a la actora de la tutela judicial efectiva que demandaba, mediante la presentación de la demanda. La actora no está combatiendo un mero acto de instrucción o trámite sino una resolución que pone fin al procedimiento que a su instancia se ha incoado, dirigido a obtener el subsidio por riesgo durante la lactancia. Precisamente, si los pasos que debe seguir la trabajadora para obtener el subsidio comienzan, necesariamente, con la solicitud de emisión del certificado médico de riesgo, que de ser positivo va a permitirle reclamar el subsidio, su denegación no puede cerrarle una vía de impugnación ni obligarle a tener que presentar una segunda solicitud del derecho prestacional con una resolución negativa de emisión del certificado médico, emitido por los servicios de la propia entidad competente, ya que solo está prevista esa segunda solicitud, lógicamente, para cuando se obtiene el certificado, en el que la propia entidad competente en la materia viene a reconocer la existencia del riesgo, lo que le obliga, necesariamente, a seguir con el procedimiento a efectos de reconocer la prestación económica. Por tanto, la negativa a expedir el certificado de existencia de riesgo en el puesto de trabajo, y la negativa a iniciar el procedimiento de reconocimiento de la prestación, permite a la trabajadora acudir, una vez agotada la vía administrativa, a la vía judicial en defensa del derecho que cree ostentar y en el que las partes enfrentadas pueden presentar todos los medios de prueba necesarios para defender sus respectivas posiciones, en todos los puntos y extremos sobre los que obtener o denegar el derecho al subsidio, lo que se ajusta a los principios que rigen el proceso laboral, de concentración y celeridad del artículo 74.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, de forma que se agiliza así los procedimientos de concesión de pensiones públicas, sin que la entidad competente se vea perjudicada por tal forma de proceder, ya que dispone, como sucede en el caso, de la declaración de la empresa sobre la inexistencia de puesto de trabajo compatible, que podrá combatir en el acto de juicio. (Vid. STSJ de Andalucía/Málaga, Sala de lo Social, de 25 de enero de 2023, rec. núm. 1338/2022, casada y anulada por esta sentencia).

► [STS, Sala de lo Social, de 27 de febrero de 2025, rec. núm. 1182/2023](#)

► FUENTE: CEF y Tribunal Supremo.



# La sobrecarga de trabajo y las dificultades para conciliar, los obstáculos que más frenan el ascenso de las mujeres en la Carrera Judicial

El Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) ha hecho público el estudio “Causas de la baja participación de las mujeres en los cargos de nombramiento discrecional de la judicatura”, cuya finalidad es identificar los principales problemas que encuentran las juezas y magistradas para concurrir en los procesos selectivos que dan acceso a puestos de nombramiento discrecional dentro de la Carrera Judicial.

El informe, dirigido por la Comisión de Igualdad del CGPJ en cumplimiento de la medida 18 del Eje 2 del II Plan de Igualdad, ha sido elaborado entre diciembre de 2023 y septiembre de 2024 por la Asociación de Mujeres del Sector Público en tres fases sucesivas: una documental durante la que se llevó a cabo un análisis estadístico para conocer el contexto de investigación; una cualitativa dirigida a identificar las barreras para el acceso de mujeres a cargos discrecionales y recoger propuestas; y una en la que se elaboró la encuesta realizada a juezas y magistradas de toda España. Los datos estadísticos utilizados para el estudio son los de 2023.



Tres de cada cuatro juezas y magistradas encuestadas dicen sentir que no siempre recibe el mismo trato que sus compañeros varones y algo más de la mitad (55 %) opinan que hay discriminación hacia las mujeres en la Carrera Judicial. El porcentaje aumenta hasta el 72,3 % cuando se pregunta si el sistema de selección para ocupar cargos discrecionales es discriminatorio. Para el 97 por ciento de las encuestadas, los factores determinantes para acceder a esos puestos no son el mérito y la capacidad de los/as candidatos/as, sino las relaciones informales que tengan.

El 65 % coincide en que las principales barreras con las que topan las mujeres para acceder a esos puestos son la sobrecarga de trabajo tanto en el órgano en el que están destinadas como la que supondría ser nombrada para ocupar un cargo y las dificultades para conciliar vida personal y profesional.

## Menos oportunidades para el desarrollo profesional

El informe señala que no existen barreras de género en el sistema de acceso a la Carrera Judicial, que las encuestadas perciben como justo, objetivo y libre de sesgos de género. La desigualdad la perciben una vez dentro, ya que el 74 % de las encuestadas cree que no reciben el mismo trato que sus compañeros ni tienen las mismas oportunidades de desarrollo profesional.

Seis de cada diez encuestadas opinan que la condición de mujer influye negativamente en las posibilidades de ocupar puestos de poder; y siete de cada diez (64,68 por ciento) perciben que, una vez logran acceder a esos puestos, las mujeres son más criticadas que los hombres.

## Acceso a los cargos discrecionales

Si bien las encuestadas admiten que puede haber barreras internas, la mayoría considera que la principal razón por la que no se presentan a los procesos de selección es la configuración actual del sistema de acceso a esos cargos. Pesa de forma especial, pues lo citan más del 65 %, la sobrecarga de trabajo en el puesto que desempeñan y la que supondría un cargo discrecional, así como las responsabilidades familiares. Algo más de la mitad considera que el enfoque de los órganos de poder y las tareas asociadas a este tipo de cargos también son un obstáculo.

La falta de confianza en sí mismas (síndrome de la impostora) no es una barrera para una amplia mayoría de magistradas y de juezas encuestadas, pues el 72,89 % cree que tiene capacidad para ocupar un cargo discrecional.

En las fechas de elaboración del estudio, el 64,36 % de las juezas y magistradas estaban destinadas en un órgano unipersonal. En opinión de las encuestadas, estos puestos reúnen, en general, las peores condiciones de trabajo y dan menos facilidades para conciliar la vida laboral y familiar.

El 74,3 % de las encuestadas son madres y, de éstas, casi la mitad (49 %) tiene hijos/as menores de 12 años. Un tercio asume tareas de cuidado de mayores. Sólo el 14 % realiza actividades compatibles con la Carrera Judicial que pueden ser útiles de cara a una futura promoción.

En opinión de seis de cada diez encuestadas, las dificultades en la conciliación influyen totalmente (43,8 %) o bastante (22,26 %) en sus posibilidades de alcanzar puestos de responsabilidad. Para el 19,71 % pesa poco y para el 14,23 % restante, nada.



## Sistema de selección

El 72,3 % de las encuestadas creen que el sistema de selección para ocupar cargos discrecionales resulta discriminatorio para las mujeres. Consideran que el mérito y la capacidad no son los factores que más influyen en la posibilidad de acceder a estos cargos, lo que para el 97 % de las encuestadas depende mucho o bastante de las relaciones informales.

Junto a la red de relaciones, la pertenencia a una asociación es un factor influyente en el acceso a los cargos discrecionales para el 92,51 % y, para el 75,6 %, lo es también la ideología. El porcentaje de las que creen que los méritos son un factor determinante desciende al 41,07 % y baja hasta el 28,96 % el de las que opinan que el peso de la decisión es la capacidad, convicción que opera como desincentivo a la hora de presentar candidatura.

## Motivaciones para presentar candidaturas

Según el estudio, lo que más motiva a juezas y magistradas a presentarse a cargos de nombramiento discrecional son su deseo de mejorar el sistema judicial (96,45 %). El segundo factor es el aprendizaje (95 %), que es el factor más influyente y resulta totalmente motivador para el 45 por ciento.

Les siguen el apoyo de los compañeros/as (92 %), ser un referente para otras personas (89 %) y las condiciones laborales y la retribución económica (86 por ciento). El factor menos motivador (41,67 %) tiene que ver con las tareas de representación asociadas a estos puestos.

## Cómo favorecer el acceso de mujeres a los cargos discrecionales

Casi el 80 % de las juezas y magistradas encuestadas cree que las medidas para fomentar la igualdad en el seno de la Carrera Judicial son necesarias. Aquellas sobre las que prácticamente todas se muestran de acuerdo están relacionadas con la transparencia del proceso de selección y de los criterios evaluables (98,82 %). Nueve de cada diez opinan que deberían publicarse las puntuaciones asignadas a los méritos (95 %) y establecer unos criterios más ligados al desempeño del puesto (95,59 %). También abogan por ampliar las medidas que favorezcan la conciliación (90,27 %).

Un 55 % de las encuestadas se muestra a favor de establecer un sistema de cuotas que permita la paridad, pero sólo el 24 % serían partidarias de que a igualdad de méritos se nombrara a una mujer para alcanzarla.

► [Ver informe](#)

# La mujer en la jurisprudencia del Tribunal Supremo

## Un recorrido por las sentencias más representativas en materia de igualdad de las dos últimas décadas

Las sentencias del Tribunal Supremo son un fiel reflejo de la evolución de nuestra sociedad en materia de igualdad. Las resoluciones dictadas por el Alto Tribunal en los distintos órdenes jurisdiccionales -Civil, Penal, Contencioso-Administrativo, Social y Militar- han contribuido a corregir muchas situaciones discriminatorias para la mujer.

**¿Sabías, por ejemplo, que fue una sentencia del Tribunal Supremo la que declaró que el despido de una mujer embarazada es nulo incluso cuando el empleador desconoce que lo está?**

¿O que el Alto Tribunal consideró discriminatorio que las enfermeras tuvieran que vestir falda, cofia y medias y sus compañeros varones pijama sanitario (pantalón y chaqueta)? ¿O que estimó conforme a derecho incluir el criterio de igualdad -por el que se dan más puntos a las empresas en función del personal femenino que emplean- dentro de los que se fijan para adjudicar un contrato?

El documento que puede descargarse aquí, elaborado con la información facilitada por las letradas del Gabinete Técnico del Tribunal Supremo Raquel Blázquez, M<sup>a</sup> Ángeles Villegas, Susana de la Sierra, M<sup>a</sup> Carmen Amat, Amaia Castaño, África Herrera y Gema García y por el letrado Antonio Hernández Vergara, repasa las sentencias más representativas sobre esta materia de las dos últimas décadas.

En las resoluciones se abordan cuestiones como la brecha salarial, el embarazo y la maternidad, las pensiones compensatorias, la custodia compartida, la protección de la mujer como víctima de delitos, la aplicación del criterio de igualdad en la contratación pública o la del Código Penal Militar a los abusos y agresiones sexuales de superiores a subordinadas dentro de las Fuerzas Armadas y la Guardia Civil.

► [Ver informe](#)



# El Tribunal Constitucional ampara a trabajadora, madre biológica de familia monoparental

El Pleno del Tribunal Constitucional ha aprobado por unanimidad una sentencia, de la que ha sido ponente el magistrado Enrique Arnaldo Alcubilla, en la que se otorga amparo a una trabajadora andaluza, madre biológica de familia monoparental, a quien le fuera denegada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) su solicitud de ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo.

La demandante de amparo, madre de un niño con quien forma una familia monoparental, reclamó al INSS la ampliación de la prestación referida en dieciséis semanas más, es decir, añadiendo al período ya reconocido por aquella entidad gestora de la Seguridad Social uno idéntico al que hubiera correspondido al segundo progenitor en el supuesto de tratarse de una familia biparental. El INSS desestimó su reclamación, decisión administrativa que fue confirmada, en las sucesivas instancias, en vía judicial. [El Tribunal Constitucional ha aplicado la doctrina sentada en la STC 140/2024, de 6 de noviembre](#) que declaró inconstitucional que la normativa legal aplicable no prevea que las madres de familias monoparentales extiendan su permiso y prestación por nacimiento y cuidado de hijo por el periodo que hubiera correspondido al otro progenitor, en caso de existir. Por tanto, el Pleno ha otorgado a la demandante el amparo solicitado, declarando vulnerado su derecho fundamental a la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna (art. 14 CE).



En consecuencia, la sentencia anula las resoluciones administrativa y judiciales impugnadas, y ordena retrotraer las actuaciones para que el INSS dicte nueva resolución en la que, conforme a lo señalado en la referida STC 140/2024, se adicione al permiso y correspondiente a la prestación para la madre biológica, el previsto para el progenitor distinto conforme a la legislación aplicable, excluyendo las semanas que necesariamente deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto.

El Tribunal Constitucional ha aprobado también, por unanimidad, en el mismo Pleno extraordinario, otras tres sentencias sobre el mismo asunto, de las que han sido ponentes el presidente Cándido Conde-Pumpido Tourón, la vicepresidenta Inmaculada Montalbán Huertas, y el magistrado Juan Carlos Campo Moreno, que otorgan el amparo a otras tantas trabajadoras madres biológicas de familias monoparentales, a quienes les fue asimismo denegada su petición de ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo.

► FUENTE: [www.elderecho.com](http://www.elderecho.com) y Tribunal Constitucional

# La extranjería es un factor de riesgo en violencia de género

Desde 2003 una de cada tres mujeres asesinadas en España por sus parejas o exparejas había nacido en otro país, un porcentaje que en 2024 ha superado el 50% de los feminicidios.

El Poder Judicial es consciente de este fenómeno y la **Fiscalía General del Estado analiza esta mayor vulnerabilidad**. Desde Europa se ha alertado de esta sobrerrepresentación y las asociaciones de mujeres migrantes exigen mejorar la respuesta de **un Estado que sigue fallando a las víctimas extranjeras**.

Un total de **442 mujeres de nacionalidad extranjera han sido asesinadas en España desde 2003** en crímenes de violencia de género, el 34,2% del total.

En 2024, año con la menor **cifra de feminicidios** de la serie histórica (47), el porcentaje de víctimas nacidas en otro país fue el mayor registrado hasta la fecha: por primera vez superaron a las víctimas españolas y fueron el 51%.

## Más denuncias

La Fiscalía General del Estado informaba en su última memoria de que **la tasa anual de feminicidios** para las mujeres españolas es de 1,68 por cada millón de mujeres, frente a la de **8,32 por cada millón de extranjeras residentes**.

Según datos del Consejo General del Poder Judicial, en España han sido víctimas mortales de la violencia de género **mujeres de 60 nacionalidades**.

Los principales países de origen fueron Marruecos (52 casos), Rumanía (47), Ecuador (38), Colombia (29), Bolivia (25), Brasil (19), Reino Unido (19), República Dominicana (15), Argentina (13), Paraguay (13), Alemania (12), Rusia (12), China (11) y Perú (11).

En su último informe relativo a 2023, el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del CGPJ señalaba que **el 38,5% de las mujeres extranjeras asesinadas había denunciado a su agresor, frente al 15,6% de las españolas**.

► [Ver informe \(www.publico.es\)](http://www.publico.es)



## Datos de la violencia sobre las mujeres en España

### ■ MUJERES VÍCTIMAS MORTALES

- 1.300 muertes desde el 1 de enero de 2004 hasta el día de hoy.
- 2025: 6 (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.
- 2025: 0 (De 1 de enero hasta el día de hoy).

[Más información](#)

### ■ HUÉRFANOS

- 476 huérfanos desde el 1 de enero de 2013 hasta el día de hoy.
- 2025: 7 (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

- 1.359.739 llamadas al 016 desde el 3 de septiembre de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2024.
- 2025: 8.224 llamadas (de 1 de enero a 31 de enero).

[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 02/04/2025) del M<sup>o</sup> de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género).**

