

UGT



Servicios
Públicos
Madrid

Mayo de 2025



EQUIDAD

*“No estoy aceptando las cosas que no puedo cambiar,
estoy cambiando las cosas que no puedo aceptar”.*

Angela Davis

**UGT critica la sentencia del TJUE sobre
el complemento de pensiones
por brecha de género y
exige una reunión urgente
con el Gobierno**



La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) manifiesta su profunda preocupación por la sentencia hecha pública el 15 de mayo por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en los asuntos acumulados C 623/23 y C 626/23.

TJUE considera que el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 3/2021, incurre en una discriminación directa por razón de sexo al exigir a los hombres requisitos adicionales para acceder al complemento de pensión por brecha de género, mientras que reconoce este complemento automáticamente a las mujeres que hayan tenido hijos. A juicio del Tribunal, no basta con justificar la diferencia normativa por la existencia de una discriminación estructural contra las mujeres si la medida no se vincula directamente a una situación de desventaja individual y concreta.

El sindicato considera que esta interpretación ignora el objetivo real del complemento: **reducir la brecha de género en las pensiones** derivada de una desigualdad estructural y no puntual. Desde UGT queremos recordar que este complemento fue pactado en el marco del diálogo social – con la suscripción por parte tanto de las organizaciones patronales, sindicatos y gobierno- y convalidado en el Parlamento español al ratificar el mencionado Real Decreto-ley 3/2021 con el objetivo de reparar una desigualdad estructural: la que padecen las mujeres en su vida laboral y que se traduce en pensiones más bajas como resultado de carreras profesionales más cortas, su dedicación desproporcionada a los cuidados, y salarios más reducidos.

Los datos son elocuentes:

- En abril de 2025, la pensión media de los hombres ascendía a **1.568,33 euros**, frente a **1.076,53 euros** en el caso de las mujeres.
- Aunque la reducción de jornada es un derecho individual, el **83,5%** de quienes lo solicitan por guarda legal son mujeres, lo que evidencia el desigual reparto de las responsabilidades familiares.
- El **73,6%** de las personas ocupadas a tiempo parcial son mujeres (2.252.600 frente a 806.400 hombres), lo que impacta directamente en sus bases de cotización y, por tanto, en sus pensiones futuras.

A la luz de estos datos, los requisitos exigidos a los hombres —como haber interrumpido su carrera profesional por la crianza o haber sufrido una pérdida significativa de cotización tras el nacimiento de sus hijos— no son una discriminación, sino un instrumento lógico y proporcionado para garantizar que el complemento cumpla su función correctora de una desigualdad real y persistente.

► [Ver sentencia \(www.curia.europa.eu\)](http://www.curia.europa.eu)



Día Nacional de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Desde 2019, se celebra, en nuestro país, el 3 de mayo como el día de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, coincidiendo con la fecha en que se ratificó dicha convención en 2007.

Para UGT, esta celebración, tiene una especial importancia ya que supone el reconocimiento de un instrumento jurídico, a través del cual la discapacidad pasa a ser una cuestión de derechos humanos, que obliga a los estados que la ratifiquen, a que adapten su ordenamiento jurídico con el objetivo de garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad.

Si bien nuestra legislación, en el momento de esta ratificación, era de las más avanzadas en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, no es así en su aplicación. Se han tenido que ir realizando ajustes normativos para adaptarla, y especialmente, para desarrollarla conforme a lo establecido en la citada Convención.

Un ejemplo de ello es la reciente modificación del Estatuto de los Trabajadores, que ha entrado en vigor este 1 de mayo, y que supone la derogación de la extinción automática del contrato de trabajo por razón de incapacidad laboral permanente, una reivindicación histórica de UGT, y que acaba con una de las más importantes discriminaciones para las personas trabajadoras a las que le sobreviene una discapacidad.

Para UGT, estos avances vienen a responder a nuestras reivindicaciones al gobierno, las cuales estimamos fundamentales para facilitar el acceso al empleo de las personas trabajadoras con discapacidad y el mantenimiento del mismo evitando, de esta forma, su expulsión del mercado de trabajo.

Consideramos que, para avanzar en la igualdad real y efectiva de las personas con discapacidad, se deben conseguir entornos plenamente accesibles, ya que la falta de accesibilidad universal opera como un obstáculo para la participación autónoma y la inclusión social y laboral.

Igualmente, es fundamental, facilitar la movilidad y la libre circulación de las personas con discapacidad, por lo que reivindicamos al gobierno la transposición de la Directiva (UE) 2024/2841 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, por la que se establecen la Tarjeta Europea de Discapacidad y la Tarjeta Europea de Estacionamiento para personas con discapacidad, y que va a contribuir a reducir las barreras a las que se enfrentan, no solo en su día a día, sino también en el acceso al mercado laboral y a la movilidad profesional.

Orientamos nuestra acción sindical en los centros de trabajo, a eliminar cuantas dificultades de accesibilidad puedan surgir no sólo a la hora de acceder al empleo sino también en el desarrollo de la



actividad laboral, sin que se tengan que ver obligadas día a día a sortear trabas de accesibilidad, incluso a la hora de desplazarse a su puesto de trabajo. Y velando, indudablemente, por el derecho a la salud en el trabajo de las personas con discapacidad.

Si queremos lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas, en primer lugar, debemos impulsar entornos laborales

accesibles. Todo ello, en consonancia con el principio regulador de la accesibilidad universal, reconocida en la Convención. De esta forma se da respuesta a otra de las reivindicaciones de UGT de asegurar la accesibilidad universal y no discriminación de las personas con discapacidad, en todos los ámbitos de la vida en comunidad, y en igualdad de condiciones que las demás personas.

Las personas trabajadoras con discapacidad deben contar con las garantías de accesibilidad en su puesto de trabajo para un desarrollo y desempeño profesional óptimo y saludable. Por ello, nuestra acción sindical tiene como objetivo contribuir a la inclusión laboral de las personas trabajadoras con discapacidad, promoviendo el empleo

ordinario, su permanencia en el empleo, junto con su promoción, y desarrollo profesional y social.

Desde nuestro Sindicato consideramos que, es necesaria, la adaptación de los puestos y lugares de trabajo, incluidos los horarios y la organización del trabajo, las características individuales de las personas con alguna discapacidad, junto con la implantación de planes de accesibilidad para eliminar las barreras tanto de las propias instalaciones, como de los medios tecnológicos y de comunicación, y realizando los ajustes razonables que sean necesarios, para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad de que se trate.

¿Las políticas de conciliación ayudan o perjudican las trayectorias laborales de las madres?

La conciliación entre trabajo y familia continúa siendo un desafío importante, especialmente para las mujeres con hijos, que suelen asumir una mayor carga de responsabilidades de cuidado.

► Recapitulación de estudios (www.nadaesgratis.es)

Diversos estudios han documentado cómo esta desigual distribución del trabajo no remunerado contribuye a la llamada “**penalización por maternidad**”, es decir, la reducción de los ingresos y de la participación laboral de las mujeres tras el nacimiento de un hijo ([también aquí](#)). En España, esta penalización alcanza el 28% en el largo plazo, lo que refleja una menor permanencia en el mercado laboral, así como un aumento en el empleo a tiempo parcial.

En respuesta a esta realidad, numerosos países han implementado políticas destinadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, como permisos de maternidad y paternidad, subsidios para el cuidado infantil, y regulaciones que permiten la reducción de la jornada laboral. Sin embargo, los efectos de estas políticas no son del todo claros: aunque pueden facilitar la continuidad de las mujeres en el mercado laboral, también pueden afectar negativamente a sus trayectorias profesionales y salariales.

En el estudio de [Nada es Gratis](#) se analizan los efectos a largo plazo de la reforma introducida en España en 1999, que permitió a madres y padres reducir su jornada laboral hasta en un 50% mientras tuvieran algún hijo menor de 6 años. Esta medida implicaba una reducción proporcional del salario, pero garantizaba a sus beneficiarios protección frente al despido, lo que incentivaba su utilización. Nuestro objetivo era, por tanto, determinar cómo afectó esta política de conciliación laboral y familiar a la participación y a los ingresos laborales de las madres, tanto en el período en el que podían acogerse a la medida (mientras sus hijos fueran menores de 6 años, en adelante el corto plazo), como en los años posteriores, cuando ya no tenían acceso a ella (cuando sus hijos tenían entre 6 y 10 años, en adelante el largo plazo). Es decir, nos interesaba analizar si esta política facilitó que las madres permanecieran en el mercado laboral en lugar de abandonarlo tras la maternidad.

► Ver artículo completo (www.cemical.diba.cat)



YO DONA celebra su 20 aniversario y entrega los Premios Poder Femenino

YO DONA celebró su 20 aniversario, durante un acto en el que hizo entrega de los Premios Poder Femenino a las mujeres más influyentes del año y cuya labor ha tenido un impacto positivo en la sociedad, que contó con la presencia de la presidenta del Consejo de Estado, Carmen Calvo.



Los galardones reconocieron, en esta última edición, la labor de la actriz Carolina Yuste; la modelo Laura Ponte; la CEO de Cosentino, Pilar Martínez-Cosentino; la cantante y compositora Vanesa Martín; la creadora de contenidos Marina Rivers; la jugadora profesional de pádel Ari Sánchez; la fundadora de Solti Young, Olga Martínez; la chef de La Salita, Begoña Rodrigo, y la ajedrecista iraní, Sara Khadem.

Entre otras intervenciones **Carmen Calvo en su discurso, propuso a los asistentes recordar a los “millones de mujeres anónimas y desposeídas a lo largo de la historia de su propia vida y que de manera valiente se plantaron delante de las cárceles de la subordinación y disputaron el poder en espacios masculinos”**, a las que fueron creativas e hicieron lo que no estaba permitido. “A ellas se lo debemos todo”, señaló la presidenta del Consejo de Estado. “Este camino no es sólo el de la defensa de los intereses de las mujeres, sino también el de la propia democracia”, que no tiene sentido para Calvo “si no responde a los derechos, las expectativas, al levantamiento de la ignominia de la subordinación, teniendo en cuenta que las mujeres son más de la mitad de toda la población del planeta”.

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

www.ugtspmadrid.es

Mujer e Igualdad



Muere María Castellano, primera mujer catedrática de Medicina en España

La especialista llegó a ser una referente nacional e internacional en el ámbito de la Medicina Legal y Forense

La primera mujer que lideró una Cátedra de Medicina en España y que se convirtió en una auténtica referente para miles de mujeres para seguir sus pasos, [María Castellano](#), ha fallecido. La especialista es la primera mujer catedrática de una **Facultad de Medicina Legal y Forense**, además de ser referente nacional e internacional en el ámbito de la **Medicina Legal y Forense** y de la **Medicina del Trabajo**.

Castellano fue catedrática de Medicina Legal de la **Universidad de Zaragoza** (1980) y de la **Universidad de Granada** (1996), además de ser Académica de Número de las **Reales Academias de Medicina de Zaragoza** (1986), Granada (2007) y desde 2012, de la Real Academia Nacional de Medicina, siendo la segunda mujer que ocupó el sillón de Académica de Número de la Real Academia Nacional de Medicina Española (**RANM**).

Asimismo, la especialista fue académica de la **Real Academia de Medicina de Andalucía Oriental** (sillón 13 de Medicina del Trabajo); ha sido también la primera mujer en la Comisión Central de Deontología del Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos (**Cgcom**), entre otras muchas actividades desarrolladas en el ámbito docente, académico, pericial e investigador.

En la actualidad formaba parte de la Comisión Científica de la **Asociación Española de Derecho Sanitario** (AEDS).

Uno de los campos en los que más destacó la especialista a lo largo de su trayectoria como profesional, convirtiéndose en pionera, es en la del abordaje de la violencia familiar y de género, con un bagaje en el ejercicio como Médico Forense de 1485 agresiones denunciadas por mujeres y dando siempre una visión sobre la peligrosidad del agresor para proteger a las víctimas.



Ganadora de los Premios Sanitarias

Entre sus numerosos éxitos se encuentra haber sido una de las mujeres galardonadas en los **Premios Sanitarias**, concretamente en su edición 2020, siendo elegida por el jurado en la categoría de "Premio a la Trayectoria" por ser pionera en distintas áreas y en especial, además de ser la primera mujer que lideró una Cátedra de Medicina.

Este galardón se encuentra entre los muchos que Castellano recibió durante su vida por parte de diferentes instituciones como fueron los colegios de médicos o incluso la medalla de oro de Andalucía. A lo largo de su carrera ha recibido numerosos reconocimientos, entre los que destaca la Cruz de primera clase de San Raimundo de Peñafort en 1983, por su colaboración con la administración de justicia o la Medalla al mérito policial, con distintivo blanco, por su colaboración en la formación de la policía judicial española en 1992, entre otros.

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

El Supremo confirma condena de un año de prisión a un soldado por acoso sexual a una compañera

En el Ejército se toman muy en serio lo de combatir el acoso sexual entre sus filas. Prueba de ello es la última sentencia del Pleno de la Sala de lo Militar del Tribunal Supremo por la que se confirma la condena a un soldado del Ejército de Tierra a un año de cárcel por acosar sexualmente y de una forma continuada a una compañera de unidad.

Además del hospedaje durante un año en una prisión militar, la sentencia 1018/2025, dictada por la Sala de lo Militar el pasado 12 de marzo, también mantiene la suspensión militar de empleo, la inhabilitación especial para sufragio pasivo durante la condena, y la obligación de indemnizar a la víctima con 5.680,72 euros por los daños psicológicos sufridos. El recurso de casación presentado por el condenado ha sido desestimado en su totalidad.

La Sala de lo Militar, formada por los magistrados **Jacobo Barja de Quiroga**, presidente y ponente, **Clara Martínez de Careaga** y **García, José Alberto Fernández Roder**, **Fernando Marín Castán** y **Ricardo Cuesta del Castillo**, avala la decisión previa del Tribunal Militar Territorial Cuarto



de A Coruña, dictada el 17 de octubre de 2024, tras constatar que la víctima, la soldado Laura, sufrió un acoso persistente que le generó un **trastorno depresivo mayor crónico tipo leve**, acreditado mediante informe pericial forense.

Según el fallo del Alto Tribunal, la conducta del acusado vulneró los derechos fundamentales de su compañera, en concreto su integridad moral y libertad sexual, elementos protegidos por el artículo 15 de la Constitución Española, el artículo 4 de la **Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas**, y el artículo 50 del **Código Penal Militar**, que sanciona las conductas relativas al ejercicio de los derechos fundamentales cometidas por personal militar, en su modalidad de acoso sexual.

7 meses de acoso sexual

La Sala de lo Militar del Supremo considera que **el condenado actuó con dolo —es decir, con conocimiento y voluntad— al mantener durante 7 meses una serie de comportamientos de naturaleza sexual no consentidos**, a pesar de que su compañera manifestó reiteradamente su malestar y le pidió que cesara.

Los dos soldados, Laura y Jesús María, estaban destinados en el Regimiento de Especialidades de Ingenieros 11 (Salamanca). Coincidían en la misma Compañía. El acoso comenzó desde el momento en que la soldado se incorporó en la compañía, en marzo de 2022. El comportamiento se mantuvo prácticamente invariable desde marzo hasta octubre de 2022. Hubo un corto período de aproximadamente una semana en el que cesó, justo antes del permiso de verano de la Soldado Laura.

Sin embargo, las conductas volvieron a reproducirse tras su incorporación del permiso a mediados de agosto de 2022.

Durante ese tiempo, **la soldado fue objeto de comentarios**

sexuales y degradantes por parte de su compañero. Le sugirió llevar minifalda mientras conducía un vehículo militar. En otra le pidió a un compañero el vídeo de Laura manejando maquinaria pesada con el explícito propósito de “pajearse” por la noche. Estos comentarios, lejos de ser puntuales, marcaron el inicio de un hostigamiento continuado que se extendió durante meses.

El acoso incluyó expresiones vejatorias que el soldado dirigía a otros compañeros varones y que terminaron llegando a oídos de la víctima, como **“qué buena está”, “vaya culo” o insinuaciones explícitas sobre cómo se vería en determinadas posiciones.**

A estos comentarios se sumaron solicitudes veladas de favores sexuales, como ofrecerle dinero por realizar tareas domésticas en su casa y “algo más”, **llegando incluso a mostrarle un billete de 50 euros a cambio de relaciones sexuales.**

Paralelamente, intentaba ganarse su atención mediante regalos — colonia, tabaco, bombones— que Laura rechazaba sistemáticamente.

Clima de intimidación

El soldado también protagonizó un **acoso físico persistente**, intentando permanecer siempre cerca de Laura en formaciones, marchas o tareas compartidas. Se cambiaba de sitio para estar a su lado, alteraba su ritmo para coincidir con ella e incluso llegó a arrastrar un bidón donde estaba sentado para acercarse más.

Durante un ejercicio de convivencia continuada, saltó por encima del material del camión en marcha solo para sentarse junto a ella. Además, le enviaba mensajes privados por WhatsApp con imágenes y detalles de regalos que quería hacerle, comunicaciones que Laura ignoró hasta bloquearlo.

Los hechos le generaron miedo, angustia y ansiedad, llevándola a cambiar sus hábitos para evitarlo y dificultando su concentración en el trabajo.

La situación llegó a ser tan insostenible que la soldado puso en conocimiento de sus superiores lo que estaba sucediendo.

Cuando eso sucedió **se activaron las medidas de protección contra**

el acoso previstas en el ámbito del Ejército de Tierra, lo que dio lugar al inicio del procedimiento legal que culminó en la sentencia del Tribunal Militar Territorial Cuarto y este posterior recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

La representación legal del soldado argumentó en su recurso de casación error en la apreciación de la prueba, vulneración del derecho a la presunción de inocencia y del derecho a un proceso con todas las garantías, vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, vulneración del principio in dubio pro reo, vulneración del derecho a la presunción de inocencia, cuestionó la validez de un vídeo (aunque no fue admitido como prueba) y la validez de los mensajes de WhatsApp, señaló que no se tuvo en cuenta la propia declaración de su cliente y que se dio una «valoración muy tangencial» a la declaración de un sargento.

El Supremo ha desestimado todas las alegaciones y ha confirmado punto por punto el fallo del Tribunal Militar Territorial Cuarto de A Coruña.

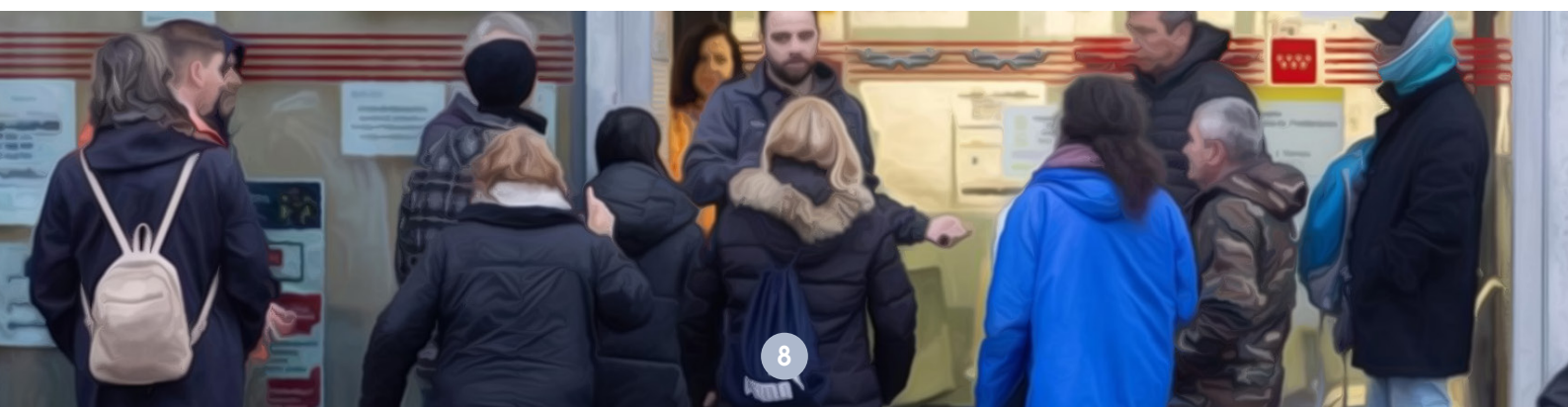
► [Ver sentencia \(www.poderjudicial.es\)](http://www.poderjudicial.es)

La brecha de género en el paro en torno al nacimiento del primer hijo

Las mujeres enfrentan un coste laboral importante por ser madres, incluso en países con sistemas de bienestar consolidados.

En España, ese coste se manifiesta con fuerza en el mercado de trabajo: menor remuneración, mayor probabilidad de empleo a tiempo parcial y temporal, y más salidas del mercado laboral. Este fenómeno ha sido explorado en otras entradas del Nada es Gratis (ver, por ejemplo los datos en los siguientes enlaces: [datos](#), [datos](#), [datos](#), [datos](#)), destacando cómo la maternidad impacta negativamente en la trayectoria laboral de las mujeres.

Un estudio reciente de [Amaia Ayala](#), [Laura Serra](#) y [José I. Silva](#) (2025) nos ofrece una imagen de cómo cambia la situación del paro de hombres y mujeres tras el nacimiento de su primer hijo, y también nos ayuda a entender por qué las madres experimentan tasas de paro muchos más elevadas.



¿Qué pasa con el desempleo tras el parto?

Usando datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales, los autores analizan casi medio millón de trayectorias laborales antes y después del primer nacimiento entre enero de 1990 y diciembre de 2023. Para analizar las trayectorias laborales, los autores clasifican a las personas en cuatro situaciones posibles: empleo a tiempo completo, empleo a tiempo parcial, desempleo e inactividad. Y lo hace a lo largo de ocho años (cuatro antes y cuatro después del parto), permitiendo una visión dinámica y detallada de la evolución del paro mes a mes.

Una de las aportaciones más interesantes del estudio es el uso de un modelo dinámico de desempleo, que permite capturar no solo las tasas de paro en cada momento, sino también cómo se ajustan con el tiempo tras el nacimiento de un hijo. Los autores modelan la evolución del paro como un proceso de ajuste gradual: las tasas de desempleo actuales dependen tanto de las condiciones del mes anterior como de las nuevas transiciones entre empleo, paro e inactividad. Este enfoque, inspirado en trabajos como el de Elsby et al. (2012), es especialmente útil para entender por qué el desempleo femenino tarda tanto en volver a los niveles anteriores al parto. Al permitir que la velocidad de ajuste varíe a lo largo del tiempo (por ejemplo, durante el embarazo, la baja de maternidad o la reincorporación), el modelo reproduce con notable precisión los picos y caídas observados en los datos reales.

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

Criterio 6/2025, de la Seguridad Social prestación por nacimiento y cuidado de menor en supuestos de personas trabajadoras fijas discontinuas

Se concluye que cuando el hecho causante de la prestación por nacimiento y cuidado del menor se haya producido en un período de inactividad entre llamamientos, manteniéndose tal inactividad durante las 6 semanas siguientes al hecho causante, debe considerarse cumplida la obligación de disfrutar de dicho descanso a efectos de poder causar derecho posteriormente al subsidio por el descanso voluntario de 10 semanas, total o parcialmente, una vez que se produzca el llamamiento, especialmente si se tiene en cuenta que no se puede solicitar la prestación hasta entonces, ya que no es posible determinar cuándo va a tener lugar el permiso voluntario por nacimiento y cuidado del menor si se desconoce en qué momento se va a reanudar la actividad laboral. Sin embargo, si una parte de esas 6 semanas de descanso obligatorio tuviera lugar una vez producido el llamamiento, deberá disfrutarse la parte restante del descanso obligatorio para poder disfrutar posteriormente del descanso voluntario de 10 semanas.

► [Ver texto 6/2025 \(www.cemical.diba.cat\)](http://www.cemical.diba.cat)



Primera sentencia firme en España que reconoce el derecho de una trabajadora a disfrutar del permiso parental de 8 semanas retribuido

Este fallo se suma a otro de diciembre contra el Ayuntamiento de Barcelona, aún no firme y recurrido por el consistorio

El caso afecta a una facultativa del Hospital Virgen de la Salud, quien solicitó 4 semanas de permiso para el cuidado de su hijo menor. La Gerencia de Atención Integrada de Cuenca lo denegó alegando la falta de desarrollo normativo en España.

La jueza, sin embargo, subraya que la directiva es clara, vinculante y otorga derechos directos a los ciudadanos, por lo que la falta de transposición no puede perjudicar a la trabajadora.



El Gobierno español ha propuesto regular esta cuestión en la Ley de Función Pública, pero reduciendo el permiso a 8 semanas, de las cuales solo 2 serían retribuidas, en contra de lo que establece la Directiva de la UE 2019/1158 (4 meses con 8 semanas pagadas).

“La solicitante no tiene por qué sufrir las consecuencias derivadas del retraso en el desarrollo reglamentario de la Directiva”, dice la sentencia. Es más, la Gerencia de Atención Integrada de Cuenca no dio opción de disfrutar el permiso, incluso sin ser remunerado, aunque fuera imperativa su concesión.

Para el abogado que ha conseguido el fallo, esta sentencia supone un “impacto notable” para futuros litigios que se planteen sobre la materia. “Entiendo que, cualquier desarrollo reglamentario habrá de partir de

esta premisa y los eventuales límites que puedan establecerse a nivel reglamentario, habrán de estar suficientemente motivados para denegar, en su caso, tanto la retribución como el permiso mismo”.

La jueza encargada del caso destaca el carácter vinculante de la normativa europea relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Según dice, las disposiciones de la normativa “son incondicionales, suficientemente claras y precisas y atribuyen derechos a los particulares. Además, es innegable que el Estado Español no ha traspuesto la directiva antes del plazo correspondiente”.

“De no completarse la transposición, al amparo de la norma comunitaria, los tribunales, a mi juicio, habrán de reconocer este permiso y las consecuencias económicas que conlleva”, manifiesta el abogado.

► [Ver sentencia \(www.ugtspmadrid.es\)](http://www.ugtspmadrid.es)

Guía sobre Pornografía para Profesionales y Mediadores Juveniles “Andrea”

La pornografía en la actualidad ocupa un lugar central en la vida cotidiana de la juventud, 1 de cada 2 jóvenes acceden a un consumo pornográfico ilimitado, anónimo e interactivo. La facilidad de acceso y la disponibilidad de dispositivos móviles provoca, que cada vez la iniciación en este consumo sea cada vez más temprana, comenzando aproximadamente con 8 años de edad.

Para la mayoría de la juventud, este contenido pornográfico constituye su primer contacto con el sexo, debido a la ausencia de una educación afectivo-sexual tanto en el entorno familiar como en el currículum escolar. Por lo tanto, lo que ven en estas páginas pornográficas determinará su comprensión de la sexualidad y las relaciones sexuales. Esta guía, dirigida a madres, padres y educadores, pretende ser una herramienta para trabajar con jóvenes y adolescentes, proporcionar información y ofrecer orientación sobre los efectos del consumo de pornografía. Asimismo, enfatiza la relación entre la pornografía y la perpetuación de la violencia sexual, y mediante una serie de capítulos y secciones interactivas, contribuye a sensibilizar sobre cómo la pornografía distorsiona la sexualidad y las consecuencias de su visualización, promoviendo una visión crítica.

La guía es un recurso que permite desmantelar mitos, ofrecer una perspectiva realista y saludable sobre la sexualidad y las prácticas sexuales, así como promover relaciones basadas en el respeto, la igualdad y la empatía. Para ello, proporcionará una serie de herramientas que van a permitir a la gente joven modificar su consumo de pornografía.

► Ver guía (www.aplec-i.org)



De Gómez Escosa

Datos de la violencia sobre las mujeres en España

■ MUJERES VÍCTIMAS MORTALES

- 1.306 muertes desde el 1 de enero de 2004 hasta el día de hoy.
- 2025: 12 (De 1 de enero hasta el día de hoy).

[Más información](#)

■ MENORES VÍCTIMAS MORTALES

- 64 asesinatos desde el 1 de enero de 2013 hasta el día de hoy.
- 2025: 1 (De 1 de enero hasta el día de hoy).

[Más información](#)

■ HUÉRFANOS

- 478 huérfanos desde el 1 de enero de 2013 hasta el día de hoy.
- 2025: 8 (Desde el 1 de enero hasta el día de hoy).

[Más información](#)

■ DENUNCIAS RECIBIDAS

- 2.451.864 denuncias desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2024.
- 2024: 199.093 (De 1 de enero al 31 de diciembre).

[Más información](#)

■ ÓRDENES DE PROTECCIÓN INCOADAS

- 604.756 órdenes de protección desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2024.
- 2024: 41.237 (del 1 de enero a 31 de diciembre).

[Más información](#)

■ LLAMADAS PERTINENTES AL 016

- 1.384.041 llamadas al 016 desde el 3 de septiembre de 2007 hasta el 30 de abril de 2025.
- 2025: 32.526 llamadas (de 1 de enero a 30 de abril).

[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 04/06/2025) del M^º de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género).

