

N 4 OCTUBRE 19

IGUALDAD

Revista Jurídica de Igualdad de la Asociación de Jueces Francisco de Vitoria



ASOCIACIÓN
JUDICIAL
FRANCISCO DE
VITORIA

Índice

05 EDITORIAL

06 REFLEXIONES

Algunas cuestiones sobre la competencia de los juzgados de violencia sobre la mujer

Por José Luis Sánchez Jáuregui

09 Igualdad y judicatura

Por Mónica García de Yzaguirre

12 Resolver en igualdad

Por Alfonso Álvarez-Buylla Naharro

15 Persecución de las refugiadas víctimas de violencia de género

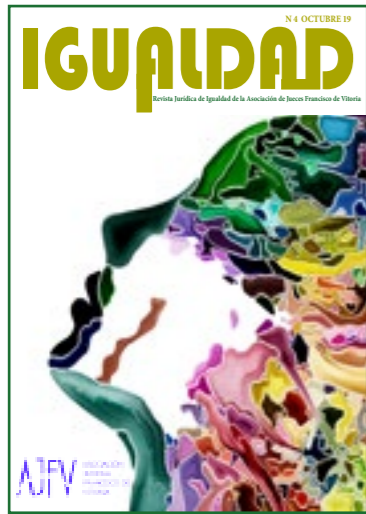
Por Francisco Pleite Guadamillas

18 Entrevista a Pilar Allué Blasco, subdirectora general de Recursos Humanos y Formación de la Policía Nacional

El reconocimiento del mérito



Nº4 Octubre 2019

**Equipo de dirección:**

María Auxiliadora Díaz Velázquez
 María Tardón Olmos
 Alfonso Álvarez-Buylla Naharro
 Jose Antonio Baena Sierra
 Lorena Cárdenas Asensio
 Rafael Estévez Benito
 Jorge Luis Fernández Vaquero
 Carmen Gámiz Valencia
 Mónica García de Yzaguirre
 Verónica Ponte García

ISSN 2695-4451

Diseño y maquetación:
 Raspabook - correo@raspabook.com

Esta revista aceptará para su publicación aquellos artículos que sean originales e inéditos y que versen sobre igualdad en un sentido amplio y violencia de género en todas sus manifestaciones.

Se publicarán principalmente artículos de investigación, de una extensión suficiente, originales y/o técnicos. También podrán publicarse ponencias y comunicaciones en congresos, coloquios y jornadas. Con carácter accesorio, también se publicarán comentarios de sentencias o reseñas, recensiones y noticias sobre bibliografía jurídica y de otras disciplinas.

Los trabajos irán firmados por el autor o autores con nombre y apellidos (los dos apellidos de tenerlos). Se hará constar necesariamente la profesión, así como la entidad o institución a la que esté inscrito el autor. Los trabajos contendrán un resumen breve (máximo 10 líneas) del contenido o *abstract* en español y también, preferentemente, en inglés.

En el resumen o *abstract* se hará constar la cuestión que se plantea, la solución que se aporta, y se justificará la publicación del trabajo.

A continuación, se incluirán cinco palabras clave tanto en castellano como en inglés. Los originales deberán ser remitidos al correo: revis-taigualdadafv@gmail.com

Los trabajos no excederán de 10 hojas, DIN A4, de 30 líneas de texto.

Los trabajos ser realizarán en Word o similar, indicando a qué apartado de la revista va dirigido.

Se deberán incluir en el pie de página, las citas, AUTOR/A LIBRO, N. Título, lugar de edición, editorial, año, página. AUTOR/A REVISTA, N. "Título del artículo de la revista", Revista, n.o. vol. (año), pp. 1-31.

A través de este correo el Consejo de redacción que está integrado por los miembros de la Comisión de Igualdad de la Asociación de Jueces Franciscos de Vitoria atenderá cualquier solicitud o sugerencia al respecto.

El Consejo de redacción se reserva el derecho de aceptar o rechazar la publicación del trabajo, así como, en caso de que sea necesario, de sugerir al autor o autores los cambios que considere oportunos en orden al cumplimiento de los requisitos de calidad exigidos para la publicación. Los autores de los trabajos publicados, ceden a esta revista, los derechos de explotación de sus trabajos y, en particular, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la misma. La cesión alcanza a la edición en papel, la edición en soporte electrónico, así como el acceso a las mismas por medio de telecomunicación, en la medida adecuada a las necesidades de la explotación de la obra. El autor renuncia a la percepción de toda remuneración económica por la cesión de los derechos de explotación sobre su obra y para todas las modalidades de explotación anteriormente apuntadas. El Consejo de Redacción respetará escrupulosamente los derechos de autor de contenido no patrimonial y se compromete, si se diera el caso, a no percibir otros ingresos por la publicación más que aquellos que deban destinarse al pago del coste de producción y distribución del medio de publicación.

La Comisión de Igualdad de la Asociación de Jueces Franciscos de Vitoria, no comparte necesariamente las opiniones vertidas por los autores, los cuales son los únicos responsables de los mismos.

Editorial

Desde siempre, el mundo se define como masculino y al hombre se le atribuye lo universal, como medida de todas las cosas. Ese control se extiende también al ámbito de la pareja, a las relaciones sexuales, laborales, etc. Las mujeres hemos sido excluidas desde el principio de lo que significaba el ámbito público y fuimos relegadas al ámbito privado, pero poco a poco hemos ido exigiendo nuestro puesto en este ámbito de poder. Pero todavía el paro y la precariedad laboral tienen nombre de mujer.

A los hombres se les exige individualidad e independencia, mientras que a las mujeres se les impone, entre otras cosas, el cuidado de los demás. A fuerza de repetirse estos estereotipos se hacen verdades indiscutibles.

Los estereotipos son un instrumento poderoso de transmisión de un modelo social determinado. A través de su mantenimiento, la desigualdad se consolida en estas relaciones, ya de por sí, desiguales. Todo aquello que no se ajusta a lo normal, debe ser sancionado y de ahí la violencia contra la mujer.

Actualmente llevamos más de 1.000 mujeres asesinadas por sus parejas o ex parejas, olvi-

dando que esta cifra es mucho mayor, si atendemos al verdadero concepto de violencia de género, que no se circunscribe sólo a las relaciones de pareja, sino que es extensible a todo acto de violencia contra la mujer por el hecho de ser mujer, como por ejemplo, en los delitos contra la libertad sexual, la trata de seres humanos, matrimonios forzados y mutilación genital femenina. Pudiéramos pensar que estos nuevos rostros de la violencia de género, no tienen cabida en nuestro país, ya que son cosas del "extranjero", cuando es totalmente incierto. Lo que ocurre es que no tenemos por ahora, datos para poder determinar su alcance.

Las personas estamos siempre en permanente construcción social y debe llegar un día en que la igualdad y no discriminación sea parte de nuestra realidad social.

Debe existir un compromiso serio por parte de todos los Poderes Públicos (docentes, educadores, sanitarios, operadores jurídicos, sindicatos e interlocutores sociales) para lograr la igualdad efectiva, a través de un verdadero trabajo que abrace una ciudadanía inclusiva de hombres y mujeres, en el marco de sus diferencias.

M^a Auxiliadora Díaz Velázquez

Magistrada del Juzgado de Violencia sobre la Mujer nº 1 de Las Palmas

Presidenta de la Comisión de Igualdad de AJFV



ALGUNAS CUESTIONES SOBRE LA COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER

José Luis Sánchez Jáuregui

Fiscal de Violencia sobre la Mujer
de Santa Cruz de Tenerife

El legislador de 2003 consideró que la protección de la víctima de violencia de género precisaba establecer Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVSM) y determinar su competencia, en todo caso, por el lugar del domicilio de la víctima, en lugar de aplicarse la regla que con carácter general sigue el sistema procesal penal español del lugar de comisión del hecho, lo cual, ya desde un primer momento, planteó problemas de determinación respecto de si se trataba del domicilio en el momento del hecho, en el momento de la denuncia o, en caso de varios hechos consecutivos, configu-

radores de un maltrato habitual en dos o más domicilios sucesivos, cuál de ellos era el competente para la instrucción de la causa, así como otras cuestiones, en víctimas con varios domicilios, cambios continuados, domicilios de temporada e incluso el supuesto de víctima con domicilio en el extranjero y residencia accidental en España.

Abordo aquí el problema que ha planteado la reforma de 2015 al introducir, con carácter general, el delito de quebrantamiento de condena del artículo 468 del Código Penal en las competencias de los

Juzgados de Violencia, cuando dichas condenas derivan de procedimientos por violencia de género. Si bien sin duda era lógico que dichas causas, tanto para las condenas de prohibición de acercamiento y comunicación, como para las medidas cautelares, fueran competencia de los JVSM, el establecimiento de su competencia por el domicilio de la víctima supone, como voy a exponer, dos situaciones al menos chocantes:

1.- Establecer que en el delito de quebrantamiento existe una víctima, cuando se trata de un delito contra la Administración de Justicia y en aquellos supuestos en que ni siquiera la víctima del delito del que deriva la condena conoce el quebrantamiento de esta. Por ejemplo, cuando el penado dirige desde prisión cartas a la víctima que son interceptadas antes de llegar a aquella, o cuando remite mensajes de móvil o correos electrónicos a terceros que lo ponen en conocimiento de la Policía o el Juzgado sin que llegue a conocerlo la posible perjudicada, o incluso cuando son las mismas Fuerzas y Cuerpos de Seguridad los que impiden dicho acercamiento y comunicación, sin que la posible víctima llegue a apercibirse de ello, siendo su domicilio el que determina la competencia de instrucción de la causa.

2.- Que se dan supuestos de quebrantamiento de condena en que la víctima ni siquiera sabe que se ha producido dicho quebrantamiento, como ocurre en los supuestos de abandono de cumplimiento de la pena de trabajos

en beneficio de la comunidad (en caso de no iniciarse el cumplimiento se trataría de un delito de desobediencia, cuya instrucción corresponde al Juzgado del lugar donde radica el centro al que el penado no acude a cumplir el plan), en los que la perjudicada del delito inicial del que deriva la condena ni sabe qué cumple, ni dónde, ni cómo, quien fue condenado como agresor suyo, y, sin embargo, debe ser, según criterio mayoritario, el Juzgado de Violencia del domicilio de la misma quien instruirá dicha causa. Y no menciono siquiera el que el penado tratara de obtener una licencia de armas.

Determinar que, en los supuestos de abandono de los trabajos en beneficio de la comunidad, la competencia corresponde al JVSM del domicilio de la víctima, que puede haber cambiado y encontrarse en ocasiones a cientos, o incluso miles de kilómetros del lugar de cumplimiento donde reside el penado y se ejecuta la condena, conduce al absurdo de instruir y enjuiciar dicho delito en un partido judicial sin conexión alguna real con el mismo.

Pero el problema relevante que se plantea es que dicha atribución competencial, establecida según el propio legislador en la Exposición de Motivos de la reforma, que lleva el quebrantamiento a los JVSM porque tendrá muchos más datos que ningún otro juez para “valorar la situación de riesgo”, determina que instruye y juzga quien nada conoce del hecho anterior, y ni

siquiera tiene que oír o ver a la víctima ni valorar riesgo alguno. Y, en ocasiones, cualquiera que sea el quebrantamiento cometido, incluyendo los de medidas cautelares o penas de alejamiento, el riesgo se produce y amplía por dicha regla. Como ya se ha dado el supuesto de que la víctima, que deja el lugar de residencia donde se produjo el maltrato y la condena, se traslada a vivir a otro lugar sin dejar rastro alguno, ocultándose por el miedo que siente, y se cree protegida por la distancia, no va a poder mantener en secreto dicha situación. Si el penado, a sabiendas, en redes sociales, a través de cualquier medio, realiza actos para tratar de contactar con aquella, quebrantando claramente la medida o la pena, y se incoan diligencias, estas se remitirán por imperativo legal al JVSM del domicilio actual de la víctima, dando a conocer al penado maltratador, y que quebranta, donde reside quien trató de ocultar dicho dato. Y no hay solución prevista en la norma para ello.

Eliminar el *forum delicti commisi* en los delitos de violencia de género y ampliar al quebrantamiento sin tener en cuenta de qué pena se trataba (caso de los trabajos en beneficio de la comunidad), asumiendo el mismo fuero de instrucción, sin valorar los posibles defectos del sistema, ni estipular situaciones de fuero alternativo basado en el riesgo, o incluso en necesidades de instrucción, puede llevar a consecuencias nada deseables y difícilmente evitables.



IGUALDAD Y JUDICATURA

Mónica García de Yzaguirre

Magistrada de la Sección 3ª (Civil) de la Audiencia Provincial de Santa Cruz de Tenerife

Miembro de la Comisión de Igualdad de AJFV

Son cotidianos los comportamientos machistas silenciosos presentes en nuestra sociedad que pasan desapercibidos, también en la judicatura. Generalmente son conductas no conscientes de jueces varones que predicán su firme creencia en la igualdad y se califican como no sexistas, o directamente feministas, porque apoyan el principio constitucional de la no discriminación por razón de sexo y comparten las demandas y reivindicaciones de las mujeres.

Existen unos estereotipos que han formado parte durante siglos de nuestra cultura que creemos que pertenecen a épocas pretéritas pero siguen en la Literatura, en los tratados de Historia y Filosofía, en el refranero, la publicidad, las canciones, el teatro, la ópera, el cine, la pintura, la escultura, la poesía, etc. Esta malla cultural de pensamiento constante y repetitivo, en imágenes, en escenas, en palabras, nos penetra y envuelve desde nuestro nacimiento, nos acompaña en la

escuela, en la familia, en nuestro aprendizaje de vida y tiñe nuestra percepción de prejuicios, conductas aprendidas y automatismos, que -salvo un compromiso consciente- nos llevan a la insensibilización, la tolerancia, la aceptación y la minimización frente a actitudes irrespetuosas, despreciativas e incluso vejatorias del varón hacia la mujer.

Hagamos una enumeración no exhaustiva de estos clichés de la cultura heredada:

- La mujer estorba, desde cierta edad es invisible. Si es joven, es objeto de una mirada sexual.
- No interesa lo que la mujer tiene que decir. Se la manda callar, se la interrumpe. Su voz molesta, son cotorras, cacarean.

- A la mujer se la educa para servir, al varón para ser servido. El varón espera ser servido como algo natural, ser atendido en sus deseos o necesidades, como así lo han hecho su madre, sus hermanas, sus tías... En una reunión, si hay que coger algo, espera que se levante la mujer.
- A la mujer se la educa en la modestia, la sumisión y la do-

interrumpe sistemáticamente. Haces un seguimiento para descartar que se trate de un hecho aislado, y descubres que es una pauta que se repite. Cuando el Presidente o algún compañero se dirigen a ti usando un diminutivo de tu nombre, en público, que ni tu familia usa, y dicen que es un “apelativo cariñoso”. Cuando comprobas que jamás cuentan contigo para dar una charla, escribir un artículo o participar de ponente, y al preguntarte dice el compañero que, como tienes hijos pequeños, presupone que no puedes. Cuando entras como Juez en la Sala de Gobierno, donde los otros miembros son varones, y además de dirigirse a ti con el diminutivo, te piden que traigas el café. Cuando le comunicas al Presidente que te ausentas para asistir a un acto protocolario de la Sala de Gobierno y te dice: ¿Es que no puede ir otro?, y como te sorprende -no hay vistas señaladas-, le preguntas a otro compañero de sección si, estando él en igual situación, le cuestionó su asistencia a estos actos, y responde que jamás. Cuando en una reunión con los Jueces del territorio y Presidente del Tribunal Superior de Justicia, el vocal del CGPJ habla de la Magistrada X que es “una de las pocas mujeres que tiene cabeza”. Cuando deliberando un compañero respeta el turno de palabra de los miembros varones del Tribunal, pero si tú u otra mujer, tiene el uso de la palabra,

interrumpe sistemáticamente. Haces un seguimiento para descartar que se trate de un hecho aislado, y descubres que es una pauta que se repite. Cuando el Presidente o algún compañero se dirigen a ti usando un diminutivo de tu nombre, en público, que ni tu familia usa, y dicen que es un “apelativo cariñoso”. Cuando comprobas que jamás cuentan contigo para dar una charla, escribir un artículo o participar de ponente, y al preguntarte dice el compañero que, como tienes hijos pequeños, presupone que no puedes. Cuando entras como Juez en la Sala de Gobierno, donde los otros miembros son varones, y además de dirigirse a ti con el diminutivo, te piden que traigas el café.

Cuando le comunicas al Presidente que te ausentas para asistir a un acto protocolario de la Sala de Gobierno y te dice: ¿Es que no puede ir otro?, y como te sorprende -no hay vistas señaladas-, le preguntas a otro compañero de sección si, estando él en igual situación, le cuestionó su asistencia a estos actos, y responde que jamás. Cuando en una reunión con los Jueces del territorio y Presidente del Tribunal Superior de Justicia, el vocal del CGPJ habla de la Magistrada X que es “una de las pocas mujeres que tiene cabeza”. Cuando deliberando un compañero respeta el turno de palabra de los miembros varones del Tribunal, pero si tú u otra mujer, tiene el uso de la palabra,

Cuando te preguntan tus compañeros varones, o el Presidente, si tienes pensado ser madre. Cuando oyes hablar a tus compañeros varones de compañeras juezas, y se centran en el aspecto físico, y la forma de vestir, lo que, sin embargo, no hacen con los compañeros jueces. Cuando estás en una sección formada por mujeres y te dicen: “estaréis todo el día tirándoos de los pelos”. Cuando oyes a los compañeros varones hablar de una compañera que ha mostrado su oposición, desacuerdo o enfado frente a alguna medida profesional y la tachan de “histórica”, o que está en “uno de esos días”. Cuando expresas una opinión o línea de actuación en algún tema profesional, nadie parece escucharte, y después un compañero varón en una Junta la expone como propia, se respalda y felicitan al proponente. Cuando tú eres “mi niña”, y el compañero es Don Fulano. Cuando te postulas para cualquier cargo y te dicen que si eres la cuota femenina. Estos ejemplos expresados en primera persona son vivencias reales, no necesariamente propias, de los años de profesión. Resulta agotador, es una lucha constante contra los prejuicios. No podemos bajar la guardia, hay que hacer un ejercicio consciente para detectarlos y significarlos. La igualdad es una revolución cultural, en todos los ámbitos, hay que deshacer lo aprendido y reconstruir el edificio sobre el respeto y la dignidad.



cilidad, no gusta que tenga criterio o ideas propias ni que se enfrente. Al varón se le educa en el orgullo, el ensalzamiento de sus logros y la competitividad, para disputar el liderazgo de la cúspide de la organización jerárquica.

- La mujer debe desenvolverse en el ámbito de lo doméstico, de

la organización y cuidados de la casa y de los hijos. El varón dirige el mundo, toma las decisiones trascendentes, administra el patrimonio.

- En las esferas del poder, de la ambición, la mujer es un trofeo. La mujer joven se cosifica. El poder se asocia al éxito sexual.
- La mujer es un objeto de de-

seo y debe ser recatada, encarna la tentación. Tiene una función principal de ser madre, si no tiene hijos está incompleta, no cumple su destino en la especie. La crianza y cuidados de los hijos es obligación preferente de la madre.

- La mujer es un ser frágil, menor de edad que hay que proteger y



Resolver en igualdad

Alfonso Álvarez-Buylla Naharro

Magistrado del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 5 de Bilbao

Miembro de la Comisión de Igualdad de AJFV

Recientemente el Tribunal Constitucional ha publicado su sentencia 91/2019, de 3 de julio, en la que declara que la forma de calcular las cotizaciones de la Seguridad Social de cara a la pensión de jubilación cuando se trataba de trabajadores o trabajadoras a tiempo parcial vulneraba el artículo 14 de la Constitución al ser discriminatorio contra las mujeres. Acoge así el Alto Tribunal la doctrina de prohibición de discriminación indirecta que ya había sentado el Tribunal de

Justicia de la Unión Europea en sentencias como la de dieciocho de octubre de 2017 o de ocho de mayo de 2019.

En síntesis esta doctrina señala que en los casos en los que una medida aparentemente inocua en cuanto a la igualdad entre sexos al dirigirse indistintamente a hombres o mujeres, incide en aspectos o campos en los que la presencia femenina es predominante, suponiendo un trato desfavorable, se produce de hecho una discriminación ya que la norma o medida per-

judica de forma significativa a muchas más mujeres que hombres. La sentencia citada, tras un extenso análisis de la normativa aplicable y la doctrina del propio Tribunal en cuanto al principio de igualdad en materia de prestaciones contributivas, añade que nunca había abordado el concreto problema que se planteaba en el recurso, y lo expone en los siguientes términos: «*El juicio de constitucionalidad que en el presente proceso se nos demanda, si bien versa también sobre la eficacia*

del art. 14 CE en materia de pensiones de la seguridad social y en relación con los trabajadores a tiempo parcial, no se refiere al acceso de dichos trabajadores a las pensiones como fue el caso en las citadas SSTC 253/2004 y 61/2013, sino a la incidencia de la parcialidad sobre el porcentaje de la pensión de jubilación que perciben en los términos previstos por la disposición legal cuestionada. En definitiva, a diferencia de las sentencias citadas, no se trata aquí de enjuiciar la simple exclusión y completa desprotección de los trabajadores a tiempo parcial, sino la compatibilidad con el principio constitucional de igualdad y con la prohibición de discriminación por razón de sexo de que la cuantía de la pensión de la seguridad social a la que tienen derecho esos trabajadores se reduzca en proporción a la parcialidad de la jornada, y de acuerdo con las reglas correctoras que contempla la disposición legal cuestionada (...) De ello se deriva no solamente una diferencia de trato en la fijación del periodo de cotización, para unos de manera natural, en función del tiempo real (trabajadores a tiempo completo) y para otros artificialmente a partir de un valor reductor (trabajadores a tiempo parcial), sino que el método así implementado castiga, sobre todo, a los trabajadores con menos porcentaje de parcialidad a lo largo de su vida laboral, esto es, a quienes conforman el eslabón más débil del mercado de trabajo (...) A este respecto

el auto de planteamiento señala que la consulta de estadísticas actuales en el mercado laboral indica que el porcentaje de mujeres que desempeñan un trabajo a tiempo parcial es claramente superior al de los hombres. Concretamente, en el primer trimestre de 2018, los hombres representaban el 23,50 por 100 y las mujeres el 76,49 por 100. En el segundo trimestre de 2018, los hombres eran el 24,07 por 100 y las mujeres el 75,93 por 100, mientras que en el tercer trimestre de 2018 -último dato disponible cuando se promovió la cuestión interna de constitucionalidad- los hombres eran el 24,41 por 100 y las mujeres el 75,59 por 100. Estos datos permiten confirmar, quince años después, la conclusión que ya extrajimos en la STC 253/2004, de que el contrato a tiempo parcial es una institución que afecta de hecho predominantemente al sexo femenino». Consecuencia de ello es la expulsión del ordenamiento jurídico de la norma que establecía tal modo de cómputo de cara a la jubilación, fallo que inmediatamente es acatado por la Administración competente. La relevancia de esta resolución es innegable al sentar el concepto de discriminación indirecta que, como es evidente, puede ser de aplicación no solo a discriminación por razón de sexo, sino a cualquier otro tipo de vulneración del artículo 14 de la Constitución. En la propia sentencia se apunta que «el concepto de discriminación indirecta constituye un elemento clave para procurar

una igualdad efectiva, material o sustancial, entre el hombre y la mujer, superando una desigualdad histórica que puede calificarse de estructural, pues la igualdad sustantiva es un elemento definidor de la noción de ciudadanía en nuestro orden constitucional. Y la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de dieciocho de octubre de 2017 establece que existe discriminación indirecta cuando la aplicación de una medida nacional, aunque formulada de manera neutra, perjudica de hecho a un número muy superior de mujeres que de hombres (véanse, en particular, las sentencias de 2 de octubre de 1997, Kording, C-100/95, EU:C:1997:453, apartado 16, y de 20 de junio de 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, apartado 39) (...) En cualquier caso, el objetivo perseguido por la normativa controvertida en el procedimiento principal podría alcanzarse mediante medidas que no perjudicaran tanto a las personas de sexo femenino». Consecuencia de ello es que corresponde a los poderes públicos acreditar en cada caso que existe una razón objetiva y suficiente que justifique la medida potencialmente discriminatoria para las mujeres (o el grupo de que se trate en cada caso), cuestiones éstas que no dejarán de tener reflejo en la jurisprudencia ordinaria en los próximos meses y que contribuyen a poner cerco a situaciones de discriminación más sutiles y que a menudo venían pasando desapercibidas.



«Yo iba al colegio en aquel entonces. Una mañana mi madre me despertó y me pidió que fuera a su dormitorio. Me dijo que ahora que me habían empezado a crecer los pechos había una práctica para evitar que fueran enormes. No sabía lo que me esperaba».

PERSECUCIÓN DE LAS REFUGIADAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Francisco Pleite Guadamillas

Magistrado del Juzgado de lo Contencioso-administrativo
nº 32 de Madrid
Doctor en Derecho

Decía Bettina Codjie, de 25 años y nacida en Lomé, capital de Togo, estudiante y bloguera, fue una de las niñas que sufrió el planchado de pechos al inicio de su pubertad. Uno de los maltratos desconocidos y difíciles de detectar es el planchado de senos, pues se realiza en secreto dentro del hogar familiar. Según la definición de las Naciones Unidas, es «la práctica dolorosa de masajear o golpear los pechos de las niñas con objetos calientes para suprimir o revertir el crecimiento de estos». En algunos lugares se opta por los vendajes compresivos. El motivo de esta tortura se basa en la creencia que los pechos de las niñas pasen inadvertidos ante los hombres y no se sientan atraídos por ellas y, a su vez, retrasar al máximo el inicio de la vida sexual de las chicas. Se practica fundamentalmente en Camerún, pero también en otros países africanos y ha llegado, incluso, hasta a Europa. Las secuelas son terribles tanto desde el punto de vista físico, dolores, infecciones, cicatrices... y psicológicos,



como baja autoestima y sentimiento de culpabilidad que se arrastran toda la vida. La violencia de género sigue siendo un gran tabú en algunas sociedades. Las mujeres sufren malos tratos están acostumbradas a ocultarlo, silencian lo ocurrido por temor a ser acusadas de tener ellas mismas la culpa, a que no se dé respuesta a su denuncia, a recibir más agresiones en venganza

por contarlo. Callan, soportan el dolor y esperan que algún día la situación cambie.

La violencia que sufren las mujeres reviste múltiples formas: violaciones, mutilación genital, matrimonios precoces, explotación sexual y asesinatos son las más denunciadas, pero no son las únicas aberraciones que padecen como hemos visto. Las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como «todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada». Las Naciones Unidas proporciona 9 datos sobrecolegados sobre la violencia de género: «Cada 3 segundos, una niña es obligada a casarse. Una de cada 3 mujeres ha sufrido violencia física o sexual en el mundo. En países como el Congo, las violaciones como arma de guerra están tan generalizadas que, de media, una mujer será violada más de una vez en la vida. 3 millones de niñas son víctimas de ablación cada año. El 71% de las víctimas de trata son mujeres y niñas. El porcentaje de niñas objeto de tráfico sexual entre 2004 y 2014 se duplicó. En 2012, la mitad de los asesinatos de mujeres fue por parte de su pareja o de un miembro de su familia. En el caso de los hombres, esta situación se dio en un 5% de los casos. Las mujeres de entre 15 y 44 años tienen más riesgo de sufrir violencia de género que de sufrir cáncer, accidente de tráfico o malaria. Si todas las niñas refugiadas finalizaran secundaria, el matrimonio infantil descendería un 64% y las muertes por diarrea un 30%».

Aunque la existencia de violencia de género no supone obligatoriamente un desplazamiento forzoso, sí que aboca a muchas mujeres que ven peligrar su vida a abandonar su país y buscar lugares seguros. Máxime cuando tienen que luchar contra la inacción de las autoridades ante las denuncias de amenazas o de sufrir palizas o violaciones, en estos casos la huida se convierte en la única solución posible. Entonces deciden

iniciar un camino que, tampoco, no estará exento de peligros.

Las mujeres y las niñas en las rutas de la migración son víctimas de la discriminación y la violencia sexual y de género de la que huyen. Violaciones, «sexo de supervivencia» a cambio de poder continuar su viaje, acoso y agresiones por otros migrantes y funcionarios en zonas de tránsito. Cada vez es mayor el número de refugiadas e inmigrantes que llegan a las costas europeas embarazadas.

Los campos de refugiados, donde el hacinamiento y la falta de instalaciones sanitarias y de alojamiento separadas multiplica el riesgo, se convierten en lugares peligrosos para las mujeres, tienen miedo hasta de ir al retrete, ir a por agua se convierte en una actividad de riesgo teniendo que salir acompañadas, o sufren acoso sexual cada día a causa de su género o su identidad.

En 2016, una serie de mujeres refugiadas y migrantes del África subsahariana que habían atravesado Libia contaron a Amnistía Internacional que, a lo largo de las rutas de tráfico de personas, la violación es tan habitual que, durante el viaje, tomaban píldoras anticonceptivas para evitar quedar embarazadas. Además, las mujeres y niñas refugiadas que carecen de documentación regularizada se enfrentan al dilema de no denunciar los delitos cometidos contra ellas, o denunciarlos y arriesgarse a ser detenidas, deportadas y sancionadas por carecer de permisos de residencia válidos.

Se estima que en Jordania hay cerca de un millón de personas

procedentes de Siria (650.000 oficiales) y en Líbano más de 1,2 millones, de las cuales más del 50% son mujeres.

Un informe, que fue realizado con financiación de la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID) y el Fondo Mundial de la Población de la ONU (UNFPA), refleja que el conflicto vulnera gravemente los derechos humanos de las refugiadas, tiene que vivir en condiciones precarias y hostiles. Una de cada tres refugiadas sirias en Jordania o Líbano, sufre o ha sufrido violencia de género, agresiones que han aumentado desde que dejaron su país debido a la guerra. Así lo refleja un estudio realizado por Alianza por la Solidaridad entre refugiadas en Jordania y Líbano. De ellas, un 10% denuncia que ha sufrido agresiones sexuales y cerca de otro 10% (el 9,6%) ha sido agredida físicamente. El 45,7% de las refugiadas ha tenido un embarazo desde que dejó su país.

El apoyo psicológico y jurídico a las mujeres refugiadas víctimas de violencia de género es vital. Los países europeos no cuentan con instrumentos legales internacionales que provean de un marco de protección especial a las mujeres y niñas refugiadas y migrantes como la Convención de Naciones Unidas para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención de Ginebra para los Refugiados (aunque adolece de la obligada perspectiva de género en su texto original), y, cómo no, el Convenio de Estambul, el primer instrumento legalmente vinculante

para prevenir y combatir de forma integral la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. La Unión Europea debe cumplir con sus obligaciones y dar acogida y seguridad a las mujeres que huyen por motivos de violencia de género.

Pero no solo ella, sino los gobiernos de todo el mundo deben cumplir su obligación legal de eliminar dicha violencia, romper el velo de silencio que envuelve en muchos países esta tragedia, que se pueda denunciar con seguridad los casos de violencia de género. También es fundamental que se proteja a las personas refugiadas aumentando considerablemente el número de plazas de reasentamiento a disposición de las que estén más necesitadas de protección, que los campos de refugiados sean lugares seguros y que se luche contra la trata de mujeres.

La violencia que sufren las mujeres en gran número de países no tiene rostro, ni nombre, solo nos llegan determinados casos que saltan a los medios de comunicación, entonces entran en nuestros hogares y nos sacuden por unos instantes, perturban nuestra paz, cuando se pone nombre y rostro a las atrocidades nos parece más cercano y nos conmueven. Pero ello no debe ser una simple sacudida, sino una llamada al despertar de nuestra conciencia para adquirir el compromiso de, en la medida de nuestras posibilidades, combatir esa lacra que atenta contra la esencia del ser humano, que priva a la mujer de su derecho más elemental a la vida y a su dignidad.

PILAR ALLUÉ BLASCO



EL RECONOCIMIENTO DEL MÉRITO

Entrevista a Pilar Allué Blasco, subdirectora general de Recursos Humanos y Formación del Cuerpo Nacional de Policía

Cuando Pilar Allué comenzó sus estudios de Criminología en la Facultad de Derecho de Valencia, en 1972, las mujeres aún no tenían derecho a ser policías en España, lo que no fue un obstáculo para que ella perseverara hasta conseguir hacer realidad su vocación temprana: «La verdad es que hasta donde recuerdo

siempre he querido ser Policía, y aunque no lo podría afirmar con rotundidad imagino que algo contribuyó a mi vocación el hecho de que mi padre fuera Policía Local en Valencia y que me dejara acceder desde muy joven a sus apuntes de Criminología».

Por ello, en la primera ocasión que tuvo, ingresó en el entonces Cuerpo Superior de Policía, en la promoción de 1980, cuando aún no había cumplido 20 años.

Fue en 1979 cuando se incorporó la primera promoción en que las mujeres pudieron acceder a este Cuerpo -a la que Pilar no pudo optar porque aún no contaba con la edad preceptiva-. Con lo que este año nos encontramos ya celebrando el 40º aniversario de un acontecimiento histórico, en la lucha por hacer efectivo en nuestro país el derecho a la igualdad de hombres y mujeres que acababa de proclamarse en nuestra Constitución, en diciembre de 1978.

Aunque ella no tuvo, según recuerda, ninguna dificultad derivada de su condición de mujer, y destaca que siempre contó con el apoyo incondicional de su familia, desde el principio, no ocurrió lo mismo con las primeras promociones de mujeres de Policía Nacional, que sólo podían acceder al 10 % de las plazas para la Escuela de Policía, lo que suponía que tenían que estudiar y esforzarse mucho más que sus compañeros varones para conseguir plaza.

Positivamente, el porcentaje de mujeres que forman parte de la Policía Nacional hoy, suponen ya un colectivo muy amplio, pero está lejos aún del objetivo igualitario representativo de la composición demográfica de la sociedad española: «Ciertamente las mujeres en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad somos muy pocas en proporción a la composición demográfica, aunque en la Policía Nacional tenemos en estos momentos uno de los mayores porcentajes (casi el 15%) éste se reduce significativamente a un 9% en los puestos de mando, aunque afortunadamente parece que esta situación va mejorando poco a poco pues en la Escuela de Policía de Ávila esta-

mos alcanzando unos porcentajes de participación femenina cercanos al 40% en la Escala Ejecutiva y al 25% en la Escala Básica» A su juicio, «parece, que estamos consiguiendo hacer cada día más atractiva para las mujeres una profesión con eminente vocación de servicio público, pero no es menos cierto que el alto nivel de competitividad y exigencia de la sociedad actual y las dificultades para conciliar la vida laboral con la personal que ello conlleva, son hipotecas difíciles de liquidar, bien es verdad que se va mejorando en todo ello pero muy lentamente».

¿Cómo conseguir avanzar en la consecución de una representación más igualitaria de la mujer, especialmente en el acceso a los puestos de mando y de toma de decisiones? «Honestamente, no sé qué medidas podrían ser las mejores (...). No estoy en absoluto en contra de las acciones de discriminación positiva, sobre todo hasta que consigamos equilibrar las negativas que hemos padecido con total y absoluta impunidad por parte de quienes las llevaban a cabo», y destaca que entre esas medidas deberían estar las de «potenciar más aún si cabe la educación en igualdad y en el respeto al otro, así como las políticas de mejora en materia de conciliación personal y laboral».

Pero, el cambio del paradigma también necesita de modelos, de referentes, aunque este calificativo le provoque algunas reservas: «Me temo que debido a mi trayectoria profesional se me puede considerar como referente, pero creo que solo como ejemplo de que con esfuerzo y dedicación se pueden alcanzar las metas que se desean, eso es de lo único que me siento realmente orgullosa, del hecho de haber superado todos los procesos selectivos de ingreso y ascenso por concurso-oposición con éxito en la primera ocasión que lo

intentaba, porque lo de ser la primera en cualquiera de esas ocasiones es algo meramente circunstancial, consecuencia de que no había otra antes en la misma situación».

Y es que Pilar Allué ha sido la primera mujer en acceder a los más altos cargos de la Policía Nacional: primera Comisaria, primera Jefa Superior de una Comunidad Autónoma, primera Comisaria Principal, en asumir el mando de una Comisaría General, la de Policía Científica, y, desde noviembre del año pasado, la primera en llegar a la Junta de Gobierno de la Policía Nacional como Subdirectora general de Recursos Humanos y Formación.

Pero recalca que el suyo no es un caso aislado «hay más mujeres de la Policía Nacional en puestos de altísima responsabilidad, de hecho, hay dos subdirectoras generales más e incluso una directora general, por poner algunos ejemplos. Además, yo no soy la única pues todas hemos roto un poco ese “techo de cristal” desde los diferentes puestos de trabajo a los que hemos ido accediendo paulatinamente, desde la primera mujer que accedió a los TEDAX o a las Unidades de Intervención Policial, a la primera que fue piloto de helicóptero, o a la se responsabilizó por vez primera de una comisaría provincial».

El dichoso “techo de cristal” que impide a las mujeres alcanzar los más altos niveles en los puestos donde se toman las decisiones importantes, en un mundo hasta no hace mucho reservado sólo a los varones, y que en su caso ha saltado hecho añicos, aunque siga recordando ese puesto al que no consiguió acceder, por no superar las pruebas, la formación de piloto de helicópteros, cosa que, según dice, no llevó muy bien.

AJFV ASOCIACIÓN
JUDICIAL
FRANCISCO DE
VITORIA

