

N 5 FEBRERO 2020

IGUALDAD

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



AJFV
ASOCIACIÓN
JUDICIAL
FRANCISCO DE
VITORIA

Índice

05 EDITORIAL

06 REFLEXIONES

¡Ya te lo he dicho cien veces!

por **Mónica García de Yzaguirre**

09 Don't call me señorita

por **Artemiss Torres Fernández**

11 Resolver en igualdad

por **Alfonso Álvarez-Buylla Naharro**

14 Las chicas son guerreras

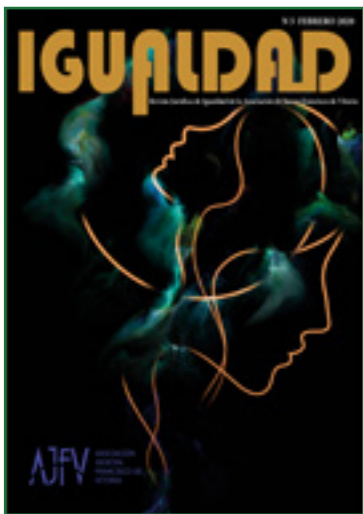
por **Verónica Ponte García**

18 Entrevista a Rosa María Martín Alarcón, Directora del Centro de Acogida y Emergencias Sociales del Ayuntamiento de Málaga.

por **José Antonio Baena Sierra.**

El reconocimiento del mérito

Nº5 febrero 2020



Equipo de dirección:

María Tardón Olmos (Presidenta)
 Verónica Ponte García (Vicepresidenta)
 Rafael Estévez Benito (Secretario)
 Alfonso Álvarez-Buylla Naharro
 Carmen Gámiz Valencia
 Jose Antonio Baena Sierra
 Mónica García de Yzaguirre
 Lorena Cárdenas Asensio

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

Cuando era pequeña, mis padres solían llevarnos al campo a buscar setas. La verdad es que aquello no se me daba nada bien, y recuerdo que cuando no era capaz de encontrar ninguna, ante mi desánimo, mi madre siempre me decía lo mismo: "es que tienes que aprender a mirar".

Bastantes años más tarde leí que el antropólogo francés, Alphonse Bertillon, conocido como el creador de las modernas técnicas de investigación policial en los inicios del siglo XX, había hecho célebre una expresión que resulta especialmente apropiada para la cuestión que aquí quiero abordar: "sólo se ve lo que se mira, y sólo se mira lo que se sabe que existe."

Aún nos sorprendemos cuando alguien nos responde con escepticismo, si no, incluso, con una rotunda negativa, ante las denuncias que hacemos sobre la pervivencia, aún hoy, de significativos ámbitos de desigualdad social. Cuando nos responden que no es posible, porque tenemos leyes más que suficientes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, negando que existan situaciones de discriminación, como la brecha salarial o los límites que tienen -tenemos- las mujeres para acceder a los cargos, responsabilidades y destinos de nombramiento discrecional.

Se trata de una postura que sostienen, además, no pocos integrantes de profesiones jurídicas, incluida la Carrera Judicial, lo que resulta particularmente incomprensible. Claro que la igualdad es un principio universal y formalmente proclamado en todos los instrumentos internacionales que nos resultan aplicables, y en nuestra legislación interna, desde la Constitución española hasta las disposiciones normativas de todo rango. Pero también es indudable, y desde cualquiera que sea el orden jurisdiccional en el que nos desempeñemos, nos encontramos con situaciones de conflicto que lo evidencian que, bien de forma directa -las menos- o bien de manera indirecta -las más frecuentes- la aplicación automática o restrictiva de normas que parecen neutrales, comportan consecuencias que producen discriminaciones y trato desigual.

Los contenidos que incorporamos en esta edición de nuestra revista, muestran diferentes ejemplos de diferentes manifestaciones de desigualdad real: la pervivencia de estereotipos que desmerecen el trabajo cotidiano de las mujeres en tantos ámbitos profesionales. La necesidad de adoptar pautas habituales de auto-defensa ante el riesgo de poder sufrir comportamientos vejatorios, abusivos o simplemente incómodos que, a la postre limitan, en diferentes grados

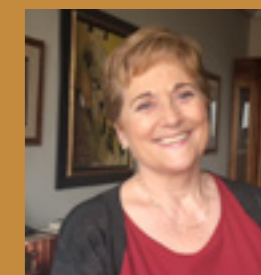
de intensidad, la libertad de tantas mujeres en los espacios públicos, especialmente.

Sólo es posible no ver, no detectar esas situaciones, si no analizamos adecuadamente el contexto, el conflicto, identificando todos sus elementos, toda su esencia, su global realidad. En definitiva, si no sabemos mirar.

Y, conforme a nuestro compromiso de denunciar las discriminaciones y la falta de oportunidades reales de cualquier clase, no sólo las que tengan su origen en el género, también hemos abordado algunas situaciones que, siendo especialmente duras para las personas que las sufren, tienden a permanecer, en gran medida, silenciadas, ocultas, socialmente invisibilizadas: personas que se enfrentan a alguna discapacidad, a la inmigración, el desarraigo y la exclusión social.

La negativa a reconocer su existencia, e incluso nuestra indiferencia ante todas estas manifestaciones de desigualdad no sólo suponen un serio obstáculo para conseguir eliminarlas. Además añaden a las personas que las padecen un elemento de victimización y desánimo que en no pocas ocasiones las lleva a auto-responsabilizarse por ello, a resignarse y a normalizarlas como algo fatal e inexorablemente unido a su condición de mujer, de inmigrante, de persona que sufre alguna clase de discapacidad.

Por eso, nos hemos empeñado en aprender a mirar para saber ver, para que ninguna de esas situaciones que hacen sufrir a tantas personas que nos rodean, pasen ante nosotros inadvertidas. Intentar detectar, modestamente, en la medida que podamos, con la mirada ya prevenida de quien sabe lo que busca, conflictos que son y que resultan, verdaderas manifestaciones de desigualdad. Porque sólo sabiendo que existen podremos aspirar a intentar superarlas.



María Tardón Olmos

Magistrada de Madrid

Presidenta de la Comisión de Igualdad de AJFV



¡YA TE LO HE DICHO CIEN VECES!



Mónica García Yzaguirre

Magistrada de Santa Cruz de Tenerife
Vocal de la Comisión de Igualdad

La invisibilidad de la discapacidad sensorial de las personas sordas o con dificultades auditivas expone al colectivo a una marea de dificultades, discriminación y vejaciones en su vida cotidiana que afectan a su independencia, su acceso al empleo y, en definitiva, a su dignidad.

Los desprecios y desatenciones son continuos, también por parte de quienes conocen su discapacidad, pues a menudo descuidamos aspectos básicos -como hablar despacio, alto y claro- para hacer viable la comunicación oral con el que no oye bien, o facilitarle la lectura de labios, e incluso terminamos perdiendo la paciencia y a un “no te entiendo”, respondemos con un lacerante “ya te lo he dicho cien veces”, como si la dificultad de audición implicara una menor capacidad intelectual y existiera una superioridad de los que oímos.

Son evidentes las dificultades de las personas sordas en la calle, en la compra, en el transporte o en el sistema sanitario, y ya es un clásico el caso del paciente que estuvo siete horas en el servicio de urgencias sin ser atendido porque le llamaron por megafonía.

En España, según el INE existen más de un millón de personas sordas o con discapacidad auditiva. En este colectivo el paro alcanza unas cifras alarmantes. El Informe del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España en 2016 refleja que las personas con discapacidad auditiva presentan una tasa de desempleo del 55,4%. Los prejuicios colocan a las personas con sordera en una situación difícil en el ámbito laboral, pese a que la contratación de personas con discapacidad puede conllevar ventajas fiscales para el empresario. Las personas con problemas de audición dudan siempre en si deben reflejar esta discapacidad

sensorial en su curriculum; la entrevista de trabajo supone una dificultad añadida, más si es telefónica. En el caso de las mujeres sordas, la situación de desventaja e invisibilidad se ve multiplicada exponencialmente en el acceso a un empleo, al añadirse a la discriminación y a los prejuicios derivados de la discapacidad, los derivados del género.

Las dificultades de comunicación, de mayor calado en personas con sordera o deficiencia auditiva adquirida que en quienes la padecen de forma congénita, conducen al aislamiento, a la soledad y a la depresión.

En España, más del 95% de personas sordas o con dificultad auditiva utilizan la lengua oral para comunicarse, pues el porcentaje de conocimiento y uso de la lengua de signos es todavía bajo.

La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (RDLeg 1/2013, de 29 de noviembre) proclama los principios que la inspiran, entre ellos, el respeto a la dignidad inherente, la autonomía, la igualdad de oportunidades o la accesibilidad universal. Sin embargo, transcurridos más de doce años de la aprobación de la Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, todavía no existe desarrollo reglamentario ni tampoco la dotación económica necesaria. El proyecto de Real Decreto figura desde el 26 de febrero de 2018 en fase de audiencia pública y nada se

ha avanzado por los subsiguientes responsables políticos.

Quiero, no obstante, destacar algunos logros relevantes de carácter normativo y social acaecidos en este pasado año. Así, la aprobación por el Parlamento catalán de la Ley 6/2019, de 23 de octubre, de modificación del libro cuarto del Código civil de Cataluña, relativo a las sucesiones, para garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación de las personas con discapacidad sensorial, dirigida a eliminar las restricciones que dicho código les establecía para situarlas en plano de igualdad con quienes no tienen esta discapacidad cuando ordenan sus últimas voluntades, o cuando intervienen como testigos en un testamento ajeno. Antes, una persona sorda no podía acudir sola al notario y debía valerse de testigos para hacer testamento en Cataluña.

En territorio de derecho común, la Ley 15/2015 de Jurisdicción Voluntaria reformó el artículo 681 CC sobre la idoneidad de los testigos en los testamentos, que impedía serlo a los ciegos y los totalmente sordos o mudos, eliminando la discriminación por razón de discapacidad, para adaptar nuestro derecho interno a la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Nueva York, 2006). Subsiste, sin embargo, en el artículo 697.2 CC la necesidad de que concurren dos testigos idóneos al otorgamiento cuando el testador, aunque pueda firmarlo, sea ciego; y cuando el testador que no supiese o no pudiese leer fuera enteramente sordo.

Dos importantes hitos sociales que pueden marcar un antes y un después en materia de integración y efectividad de los derechos de personas con discapacidad sensorial, y de visibilización y normalización del colectivo, han tenido lugar también en 2019.

En las Elecciones Generales del 28 de abril, por primera vez en España a un ciudadano sordociego le tocó presidir una mesa electoral. Podía voluntariamente excusarse pero abordó el nombramiento como un reto, declarando que lo hacía para mostrar a la sociedad que las personas con sordoceguera «pueden hacer lo que se propongan» siempre y cuando se les facilite la asistencia que necesitan. La jornada electoral se desarrolló con plena normalidad, siendo auxiliado el Presidente por una guía intérprete, gracias a la diligente gestión de la Junta Electoral de Zona de Santa Cruz de Tenerife.

Y en el presente curso escolar 2019/2020, una canaria, sorda desde los siete años, es profesora e imparte lengua de signos en un colegio de educación infantil y primaria de Tenerife, convirtiéndose en la primera docente en España con deficiencia auditiva en superar las oposiciones.

Estos ejemplos de personas concretas permiten abordar el futuro con esperanza, aunque la eliminación de las barreras pasa por algo más que las campañas de sensibilización. Es imprescindible una inversión pública sostenida.

Ya se ha dicho cien veces, pero la administración hace oídos sordos.



Artemiss Torres Fernández

Enfermera de quirófano del Hospital San Eloy de Barakaldo

Señorita, chica, bonita, psss, psss...Así es como comienza el día para una enfermera (y eso que ya no llevamos cofia, y sí, para las enfermeras, porque con lo de los enfermeros, ya es otra historia). Somos de todo (parece ser) menos profesionales que velan por la seguridad y salud de las personas. Somos “chica” somos “señorita” somos “amor”, casi se nos podría hasta dedicar una de esas rancias canciones de amor, somos, me atrevo a decir, desinformación. Pues pareciese que ni siquiera nuestros compañeros

de fatigas, los tan adorados galenos, saben cómo referirse a sus compañeras. La “ATS”, la “señorita”, “la practicante”. Me río, por no llorar. Recuerden, recuerden, 1977, conspiración, pólvora y traición, que las Enfermeras hemos tenido que estudiar la lección, asistiendo a la facultad con devoción (año en el que la Enfermería pasa a ser una titulación universitaria). Recuerden, recuerden, ya de paso, que tenemos competencias propias. Pero, qué difícil es recordar, y más, cuando no interesa.

¿Y por qué hago referencia sólo a “las enfermeras”? Porque socialmente no es lo mismo ser enfermera que médico y tampoco, aunque fastidie, así de pronto reconocerlo, es lo mismo ser, enfermera que enfermero. Históricamente aquellas personas hombres que deseaban desempeñar la tarea del cuidado como “enfermeros”, asistían a las facultades de Medicina a formarse como “señores practicantes”, mientras que aquellas personas, mujeres, que deseaban ser enfermeras, acudían a las “Escuelas de Enfermería”, a formarse como ayudantas sanitarias, no puedo dejar de decir que además sus currículos educativos estaban “adaptados” a unos y otras respectivamente (¿cómo iba a estudiar lo mismo un hombre que una mujer? ¡Mon dieu!).

Me gustaría, y en esta línea, hacer alusión al estudio “Género y profesión en la evolución Histórica de la Enfermería Comunitaria en España” donde las mujeres representan a día de hoy más del 80% de los profesionales de Enfermería, sin embargo, solo el 62% son presidentas colegiales provinciales, y ya, si nos vamos a autonomías ellos representarían más del 70%. La huella de “los

practicantes” sigue estando presente en nuestros días. No sólo eso, sino que los cargos de responsabilidad y representatividad (supervisores, coordinadores, etc.) siguen siendo ocupados por varones, perpetuando situaciones de desigualdad y discriminación.

Dejando a un lado este detalle, la Enfermería de manera general es una profesión invisibilizada y con poco reconocimiento social. Sin ir más lejos, las Navidades pasadas le regalé a mi sobrino



un uniforme de Enfermero, ENFER-ME-RO, y todo el mundo dijo ¡ay qué guapo de médico! Y cuando dije que era de enfermero, contestaron al unísono, “pues mujer, será mejor que sea médico”. Si “ej que”, eso de cuidar a las personas... no es nada importante.

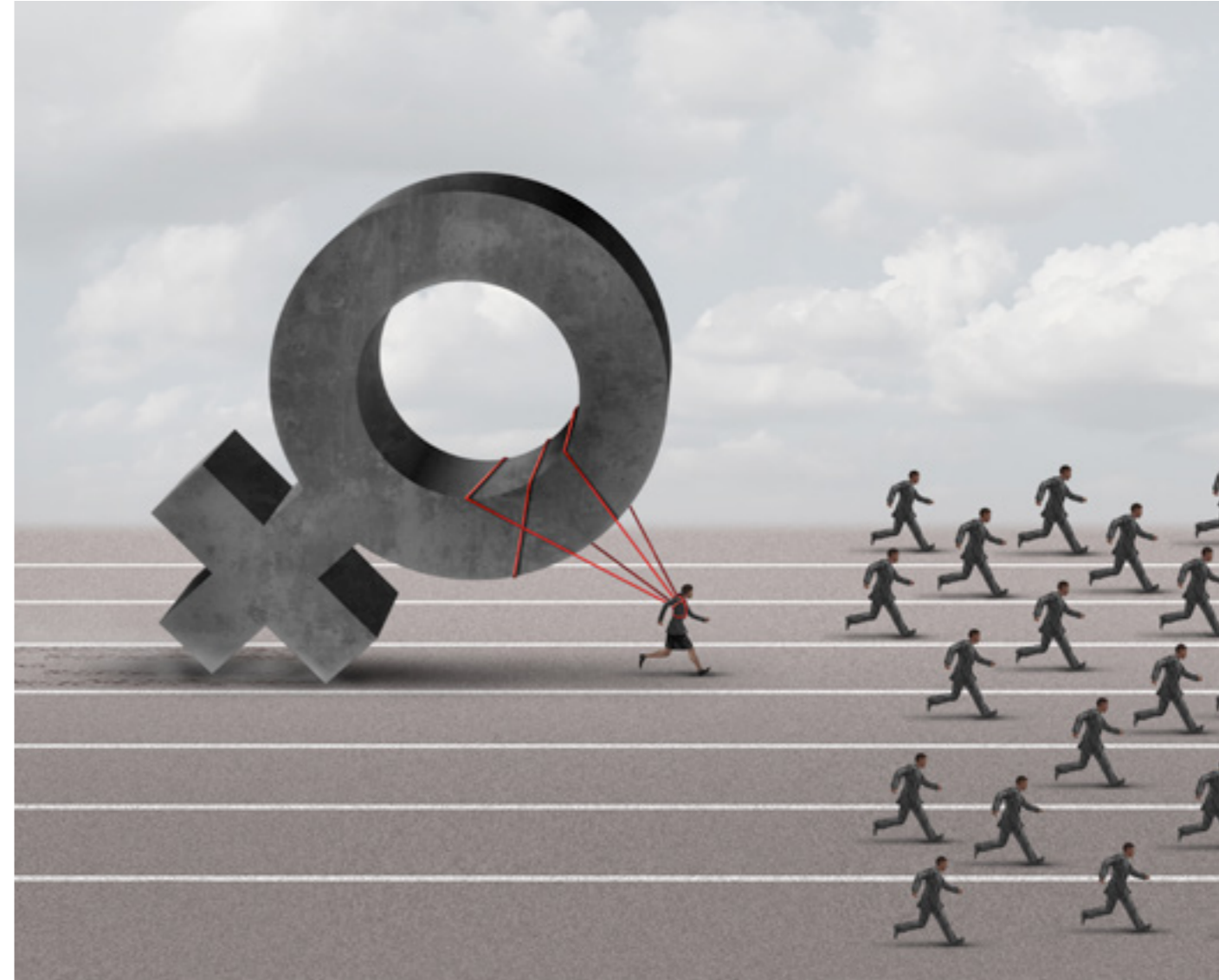
La profesión de medicina, sin embargo, cuenta con un alto valor social, ya tradicionalmente ha

sido una profesión desempeñada en su mayoría por hombres, lo que ya antropológicamente hablando nos adelanta por la derecha; mientras que a la Enfermería le sucede lo opuesto, y he ahí la maravillosa “polarización” de ambas profesiones. Pero ya lo decía Robinson en 1946 “La enfermería es el espejo en que se refleja la situación actual de la mujer a través de los tiempos”. Ojo, y en el que nos seguimos reflejando. El otro día lo comentábamos

en la sala del café, lo desvalorizadas que nos sentimos en nuestro entorno laboral, donde nuestra opinión parece ir siempre a la cola de todo y de todos los demás. Eso de que somos “un equipo, ¡au au au!” tendremos que dejárselo todavía a los espartanos, que esta “chica” o “señorita” lo único que pretende en algún momento de su vida, es que

cuando se hable de Sanidad, se hable de multidisciplinariedad, que, cuando se hable de Enfermería, se hable de profesionales de la Salud, y que, cuando se hable de mujeres, se hable de personas.

Por el momento, toca seguir cortando las capas de invisibilidad que nos han tendido el Patriarcado y el Capitalismo sobre los hombros.



Resolviendo en igualdad



Alfonso Álvarez-Buylla Naharro

Magistrado de Bilbao
Vocal de la Comisión de Igualdad de AJFV

En el pasado número de la revista Igualdad se comentaban en esta misma sección algunas resoluciones relativas a la denominada discriminación indirecta (<http://www.ajfv.es/revista-de-igualdad-no4-octubre-de-2019/>), aquella que se produce cuando un acto desfa-

vorable para un colectivo, pero aparentemente inocuo desde el punto de vista de la discriminación por no distinguir por sexos, en realidad vulnera el principio de igualdad cuando la realidad social hace que dicha medida se imponga mayoritariamente a mujeres fren-

te a varones, al ser aquéllas muy superiores en número a éstos en el colectivo a que se refiere la medida. En relación con esta cuestión, se aborda en este número la incidencia de la situación de excedencia por cuidado de hijo en derechos laborales de trabajadoras o funcionarias relativos a la capacidad de ser electoras o elegibles para cargos representativos dentro de la empresa o la Administración. Toda vez que es un hecho innegable que la inmensa mayoría de excedencias por cuidado de hijo son solicitadas por mujeres, una interpretación restrictiva de los menciona-

sión de Igualdad, elevó al Consejo General del Poder Judicial consulta relativa a si una jueza en situación de excedencia voluntaria podía concurrir como elegible a las elecciones a Sala de Gobierno de Tribunales Superiores de Justicia, o si por el contrario no podía considerarse como juez en servicio activo. El informe evacuado en noviembre de 2019 por los órganos consultivos del CGPJ aclaró la cuestión de forma contundente: la situación de excedencia por cuidado de hijo no puede afectar al derecho de ningún o ninguna juez a presentarse como candidato/a

jueza se halle en situación de servicio activo, ha de interpretarse en el sentido de que la situación de excedencia voluntaria para cuidado de hijo no es obstáculo para entender cumplida la exigencia, so pena de incurrir en discriminación y trato desigual por razones no objetivas.

Aunque la consulta se dirigía exclusivamente a elecciones para Salas de Gobierno y excedencias por cuidado de hijo, no puede existir motivo para no extender tal interpretación a otras excedencias (como por cuidado de familiar, también solicitadas de forma mayoritaria por mujeres) y para concurrir a otro tipo de cargos electivos, incluida la elección de vocales del Consejo General del Poder Judicial.

En el ámbito del derecho funcional en sentido estricto, son de destacar dos laudos arbitrales que adoptan posturas dispares respecto del derecho de funcionarias a ser electoras en procesos electorales sindicales aun encontrándose en situación de excedencia por cuidado de hijo. Así, el laudo dictado el seis de marzo de 2015 en relación con un conflicto generado en estos términos con el Servicio Aragonés de Salud, zanjaba la cuestión señalando que *el Acuerdo sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos, firmado en la Mesa de la Función Pública, el día 20 de abril de 2006, por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y las organizaciones sindicales UGT, CC.OO., CSI-CSIF y CEMSATSE, contiene una previsión que resuelva en otro sentido la cuestión planteada por el sindicato impugnante. Solamente establece los siguientes efectos de la situación de excedencia para el cuidado del hijo: el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del periodo a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito*

sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo [art. 11.b)]. Dicha regulación es congruente con el marco legal que regula esta situación; además de que no podría recoger una regulación contraria al orden normativo imperativo en cuanto a la determinación y reconocimiento de la condición de elector o elegible. Razón por la cual considero que la trabajadora fue legítimamente excluida del censo electoral, puesto que se encontraba en situación de excedencia para el cuidado de hijos, lo que impedía reconocerle la condición de elector o elegible.

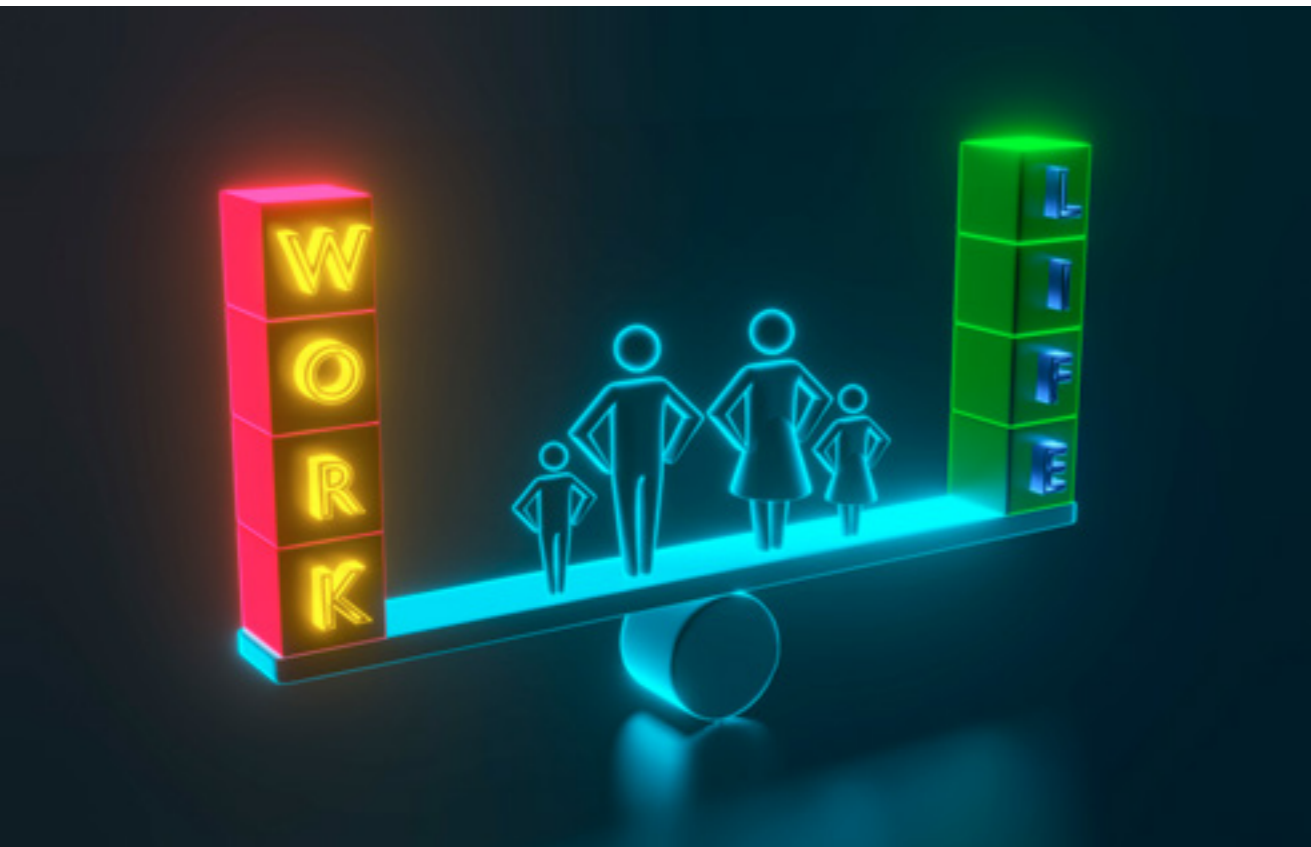
Más acorde con la postura que desde esta sección se considera más respetuosa con el derecho de igualdad, es la acogida por laudo arbitral dictado en noviembre de 2014 en el marco de elecciones sindicales en el ámbito de Educación en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y que determinó que era contrario a lo dispuesto en los arts. 76 de Estatuto de los Trabajadores y Art. 36 y siguientes del R.D. 1844/94, del Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa la exclusión de las trabajadoras del censo de electores por el hecho de estar en situación de excedencia por cuidado de hijo.

En definitiva, se constata que la solución a esta cuestión no es pacífica, siendo de desear que a la mayor brevedad se acometan las reformas legales necesarias para garantizar los derechos electorales en el ámbito laboral y funcional a mujeres en situación de excedencia voluntaria por cuidado de hijo (o de familiar, por las mismas razones), al constituir su exclusión de la condición de electoras o elegibles un claro ejemplo de discriminación indirecta.

dos derechos para las personas en situación de excedencia supone una discriminación indirecta al afectar de forma mayoritaria a trabajadoras o funcionarias.

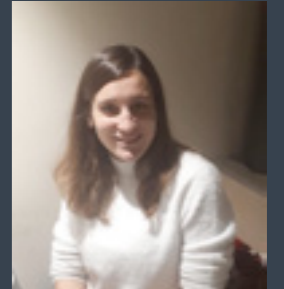
El Comité Nacional de la Asociación Judicial Francisco de Vitoria, a iniciativa de la Comi-

para elecciones a la Sala de Gobierno. De esta forma, se concluye en el informe que el requisito previsto en el art. 19 del Reglamento 1/2000, sobre Órganos de Gobierno del Poder Judicial, y que exige que para ostentar condición de elector/a o candidato/a para Salas de Gobierno de los Tribunales Superiores de Justicia, el juez o





LAS CHICAS SON GUERRERAS



Verónica Ponte García

Jueza de Laredo (Cantabria)
Vicepresidenta de la Comisión de Igualdad de AJFV

- “Avisame cuando llegues”, le digo a cualquier chica, de noche, cuando nos despedimos. Ella suele responder: - “Tú también”.

Estas frases son las que se suelen decir, con carácter general, a las mujeres. Vienen a manifestar “Estate alerta”. Esta necesidad ha llevado a que sean las propias mujeres las que creen aplicaciones (como “when and where”). En este ámbito, son de destacar casos en los que cuando una chica queda con una cita por alguna aplicación, avise a sus amigas para que estén pendientes de si le ocurre algo.

También muchos varones, conscientes de los peligros derivados del mero hecho de ser mujer, quieren plantar cara a este tipo de lacra y han creado otros métodos de defensa, como pintauñas que permiten detectar droga en las bebidas. Todo para evitar que las mujeres sean víctimas de un delito, pero ¿por qué tenemos que poner nosotras los medios para protegernos?

Históricamente, la mujer ha sido vetada en el espacio público y ha tenido relegada su vida al ámbito privado. Sin embargo, ha habido una gran evolución social desde entonces, gracias a mujeres y varones que pelearon para que el ámbito público perteneciera a todos y todas.

En principio, en la actualidad, no hay ningún ámbito que esté limitado a la mujer. Las mujeres somos libres, ¿o no? Pregúntale a cualquier chico, sobre todo joven, si de noche está alerta cuando va solo. No y esto es lógico. Es libertad, libertad plena. También es cierto que hay varones, los menos, que sienten miedo o precaución al estar a solas de noche (ya sea por experiencias que hayan tenido, ya sea porque son conscientes de los peligros de recibir una paliza o ser víctima de un robo) y mujeres (que yo conozca, pocas) que se sienten a salvo en cualquier momento porque, en sus palabras, llegado el momento sabrían defenderse.

Rosa María Martín Alarcón

Directora del Centro de Acogida Municipal y Emergencias Sociales del Ayuntamiento de Málaga.

José Antonio Baena Sierra

Magistrado de Palma de Mallorca
Vocal de la Comisión de Igualdad de AJFV

Encontramos a Rosa Martín, Directora del Albergue Municipal, caminando de un lado a otro atendiendo a usuarios y a funcionarios, a la vez que contesta al teléfono móvil que no le deja respiro. Aprovecha una breve pausa tras una visita para recibirnos en su despacho.

¿Qué labor desarrolláis aquí?

En este centro damos alimento a unas 140 personas cada día (170 los fines de semana y festivos). Para dormir disponemos de camas para 108 personas. En el centro cubren todas las necesidades básicas de cualquier persona, desde la comida hasta el aseo. También se organizan talleres, e incluso un huerto.

¿Qué personas acuden al albergue?

La tipología es muy variada. En general hay un número mayor de hombres que de mujeres, pero es una tendencia

que se está invirtiendo en los últimos tiempos. Por otra parte, hay que tener en cuenta que existen personas muy vulnerables como los ancianos que necesitan una atención particular. También procuramos respetar la identidad de todos los que acuden al centro; por poner un ejemplo, el menú del comedor nunca incluye el cerdo, de la misma forma que, por la misma razón, tampoco se sirve carne los viernes.

¿Cómo gestionáis las situaciones donde existe una afluencia de personas y el centro no dispone de plazas suficientes?

En Málaga trabajamos en red con todos los albergues públicos y privados de la ciudad a través de la Puerta Única. Es un sistema novedoso por el que cualquier persona que se dirija a un albergue es ubicada en uno u otro teniendo en cuenta tanto la disponibilidad como su situación personal. Es una forma de optimizar recursos; de todas maneras, el

número de camas puede ser suficiente -o no- dependiendo de la época del año. A veces sucede que ningún albergue dispone de plazas libres, y en esos casos sólo se puede ayudar a pasar la noche con la entrega de una manta.

Mientras se desarrolla la entrevista no para de sonar su teléfono móvil, y después de atender a un proveedor, concierta una entrevista con una persona que va a ser desahuciada esa mañana.

Es terrible que está pasando en la mayor parte de las zonas céntricas de las ciudades, donde grandes empresas turísticas están desahuciando a personas que nunca han dejado de pagar su renta. Esto está produciendo un efecto colateral devastador, puesto que los inquilinos son en muchos casos personas mayores, muy vulnerables, que se quedan desubicadas de su entorno habitual. Es mucho más impactante para ellos, porque no sólo pierden la vivienda sino también su entorno, en el que se encuentran seguros, y muchas veces acaban aquí.

Además de gestionar el albergue, también tenéis la responsabilidad de dar la primera respuesta cuando llega una patera a la costa de Málaga.

Así es. Una vez que el barco de Salvamento Marítimo recoge a las pateras, generalmente más de una, con salida a veces en diversos puntos diferentes de la costa, se da una alerta a la Policía Nacional y a la Cruz Roja. Dependiendo de cómo se hallen las instalaciones de saturadas -porque existen tres posibles puertos de entrada, Málaga, Almería y Motril-, el sistema de emergencias se activa en el puerto de destino. Es el Mando Único de Guardia Civil, que se ubica en Málaga, quien dictamina hacia qué punto se dirige el barco. Hasta este verano, cuando la

afluencia era muy alta (grupos de 500 o más migrantes), la Policía Nacional los subía en autobuses y los llevaba al Centro de Atención Temporal de Extranjeros de Crinavis, en el Campo de Gibraltar. En otros casos se han utilizado polideportivos, y siempre se ha tratado de dar protección a todos, pero comenzando por los más vulnerables. Y siempre garantizando la asistencia jurídica.

Ahora esta situación ha cambiado. La Policía Nacional ha creado unos módulos prefabricados en el propio puerto de Málaga, donde se les presta la primera asistencia, a los que se añaden los de Cruz Roja. De esta manera, se reducen los tiempos de respuesta, afortunadamente.

Una vez prestada esta primera asistencia, ¿dónde van todos esos migrantes?

Para evitar la saturación del punto de entrada ante nuevos flujos, el Ministerio del Interior distribuye a los migrantes entre diversas ONGs con las que existe convenio. Si se solicita asilo y refugio, dicha Organización no gubernamental es la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), aunque, de todas las solicitudes, sólo prospera alrededor de un 40 por ciento.

¿Y cuál es su situación a partir de entonces?

Si la persona permanece dentro del sistema, puede permanecer a cargo de la ONG a cuyo cargo se encuentra durante un periodo de seis meses, que puede prorrogarse hasta los dos años. Si dicha persona ha obtenido asilo y refugio se le entrega una asignación para vivir. En caso contrario, desgraciadamente el sistema no tiene una respuesta adecuada: el migrante tiene que buscarse un modo de vida por sus propios me-

dios, y a menudo cae en la economía sumergida o en el sinhogarismo, aunque no siempre. Afortunadamente hay miles de historias con final feliz. Hay que tener en cuenta que la mayor parte de los migrantes que arriesgan su vida en una patera son personas valientes y con iniciativa. Esto provoca que en los países de origen se estén perdiendo generaciones enteras de las personas más válidas.

¿Qué sucede con las personas que salen del sistema?

La mayor parte no permanece en España, pero en virtud del acuerdo de Dublín, las autoridades del país de destino pueden deportarlas de nuevo al Estado al que llegó el migrante por primera vez. No es cierto que los migrantes vengán a delinquir. Los que cometen delitos son expulsados.

Una cuestión que está de actualidad es la de los menores no acompañados (MENA). ¿Qué opina al respecto?

Estos menores reciben una atención integral durante su minoría de edad. El problema surge cuando cumplen 18 años, porque pierden toda la protección de un día para otro. El sistema no les ofrece alternativas, y a menudo acaban cayendo en la delincuencia o la prostitución. Algo estaremos haciendo mal.

Para terminar, ¿qué soluciones vislumbra para la migración masiva?

Hay que decir que en los últimos años la cifras están descendiendo, pero no hay soluciones mágicas. No obstante, los mejores resultados se consiguen con intervenciones en los países de origen y en coordinación con sus autoridades, y las últimas tendencias apuntan en esa dirección.



AJFV

ASOCIACIÓN
JUDICIAL
FRANCISCO DE
VITORIA