

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

IGUALDAD

Nº 8 | MARZO 2021



AJFV

ASOCIACIÓN
JUDICIAL
FRANCISCO DE
VITORIA





Índice

05 EDITORIAL

06 REFLEXIONES

De diosas a víctimas y de víctimas a ciudadanas

por M^a Auxiliadora Díaz Velázquez

09 Mujer trabajadora social que tiene una diversidad funcional (discapacidad)

por Raquel Aguirre Martín

11 RESOLVIENDO EN IGUALDAD

Cobro de guardias...

por Alfonso Alvarez-Buylla

14 Cartas de Vanesa 2

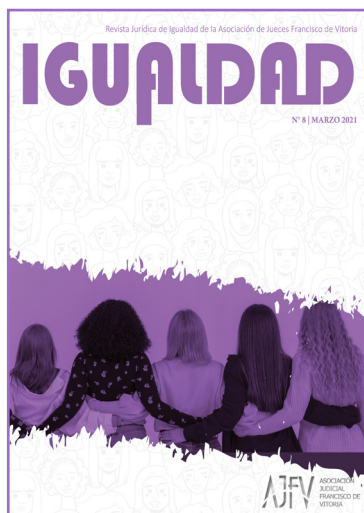
por Verónica Ponte García

17 Entrevista a Lucana Santos Falcón

por Mónica García de Yzaguirre

NORMAS DE PUBLICACIÓN

Nº8 marzo 2021



Equipo de dirección:

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

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, reseñas 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: revistai-gualdadafv@gmail.com

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

Los trabajos se 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 Francisco 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 Francisco de Vitoria, no comparte necesariamente las opiniones vertidas por los autores, los cuales son los únicos responsables de los mismos.

Editorial

Esta revista pretende erigirse como un estándar de protección de esas personas afectadas por la discriminación que no tienen voz para hacerse oír. Queremos exponer esas situaciones, sobretodo, si tomamos en consideración el periodo en que nos encontramos.

La crisis del coronavirus ha supuesto un punto de inflexión, de tal manera que se han limitado los accesos para evitar aglomeraciones, pero también las entrevistas presenciales, lo que ha perjudicado, sobre todo, a las personas con diversidad funcional, a mujeres en situaciones de violencia y víctimas de trata, entre otros. No podemos dejar de mencionar la falta de vacuna de determinados colectivos que, por su diversidad funcional, son grandes dependientes y no pueden llevar la mascarilla, con el consabido riesgo que ello supone frente al coronavirus.

Hemos constatado una pérdida de derechos que no hace sino alimentar nuestras ganas de alcanzar el objetivo marcado: garantizar una plena y efectiva igualdad. Por eso, contamos con una trabajadora social que, en clave de autosuperación, cuenta su experiencia como mujer, trabajadora social y persona con discapacidad, a pesar de ser un término que no le gusta. Tal relato se hace desde el punto de vista de una persona que padece diversidad funcional y que, inspirada por los trabajadores sociales con los que trabajo como consecuencia de su situación, adoptó esta profesión para ayudar a los demás, demostrando que los límites y limitaciones pueden ser cambiables y que, en todo caso, dependen de la persona.

Cambio es lo que M^a Auxiliadora Díaz Velázquez, expresidenta de esta Comisión, nos muestra a través de su análisis. En su comentario, se puede apreciar la evolución de la sociedad y, consecuentemente, de sus leyes sobre el sexo, limitaciones y mujer. Así concluye que, aunque el camino ha sido excesivamente largo, en la actualidad partimos del reconocimiento de la libertad sexual, aunque quede mucho que hacer.

Libertad para ser nosotros mismos es lo que propugna el apartado de las cartas a Vanesa que, en esta ocasión, destaca la importancia de encajar en un determinado rol para no llamar la atención. De una for-

ma autobiográfica, se relata la importancia del apoyo de la sociedad y del entorno próximo, las herramientas para permitir a una persona ser uno mismo, la dificultad de un proceso de transición que permite desarrollar la libertad sin someterse a un cuerpo que lo limita y de los roles de género que nos restringen.

Estos roles de género son los que rompe nuestra persona entrevistada de este mes, Lucana Santos Falcón. Se trata de una joven, con grandes dotes personales y profesionales, que rompe moldes, en concreto, los que relacionan a las mujeres con la investigación. Aunque ella crea que no son necesarios, se convierte en un referente para aquellas niñas que quieran estudiar ciencias, un modelo a seguir. Asimismo, explica su experiencia como mujer en otros países, también en el campo de la investigación.

Por último, como viene siendo habitual en esta revista, Alfonso Álvarez-Buylla Naharro realiza un resumen de la nueva jurisprudencia sobre materias que nos atañen a todos. En particular, en este número, analiza la pérdida económica que supone el embarazo de las personas que, por esta situación, no pueden realizar la guardia. La finalidad de esta jurisprudencia es constatar esta situación y proteger a la mujer de las consecuencias profesionales derivadas del embarazo.

Cambio y libertad son parte del camino que todavía queda por recorrer a fin de alcanzar esta ansiada igualdad entre varones y mujeres. Es en este punto en el que el 8M representa un recordatorio anual del pasado, el presente y el futuro

Quizás no sean posibles las manifestaciones este año, pero no dejemos que el virus nos quite los avances que hemos conseguido en igualdad. Ya se ha llevado mucho.



Verónica Ponte García

Jueza de Laredo (Cantabria)

Presidenta de la Comisión de Igualdad AJFV

REFLEXIONES

DE DIOSAS A VÍCTIMAS Y DE VÍCTIMAS A CIUDADANAS





Mª Auxiliadora Díaz Velázquez

Magistrada de Las Palmas de Gran Canaria

Desde el punto de vista histórico, la diferencia entre los sexos y la desigualdad se encuentran estrechamente ligadas, puesto que la diferencia entre hombres y mujeres se produjo una vez que éstos tomaron el poder y se alzaron como referencia de lo universal.

Esta desigualdad histórica ha hecho que la subordinación femenina se encuentre presente en distintos aspectos como la sexualidad, la afectividad, la economía y la política. Estamos ante algo muy profundo y enraizado en nuestra sociedad, tal y como dice Alda Facio.

Centrándonos en la libertad sexual, las mujeres no hemos estado ajenas a esa desigualdad sino que, durante mucho tiempo, hemos sido consideradas como objetos sexuales. Basta leer el Código de Hammurabi, donde castigaba con la pena de muerte la violación, el incesto, ciertos casos de aborto y el adulterio cometido por la esposa.

En el Código Asirio (LMS, art.15) el marido, en los casos de adulterio, podía perdonar la vida de su esposa desfigurándole el rostro y convirtiendo al otro hombre en un eunuco.

Poco a poco, vemos como el Estado se va entrometiendo en la regulación de las cuestiones sexuales, hasta el punto de que el marido es el que controla la sexualidad de su mujer.

Las leyes anteriores, consideran respecto a la violación de una mujer que siempre la parte agraviada es el marido o el padre de la mujer violada, nunca consideran a la mujer como víctima de tal acto.

Así, el cuerpo de las mujeres pasaba a jugar un papel importante, convirtiéndose como decía Blan-

ca Rodríguez "...en depositario simbólico de su desigualdad...y como tal, objeto de posesión, regulación y control ajeno."

La normativa española, concretamente nuestros Códigos Penales, no han sido ajenos a esta concepción. Basta con mirar el ordenamiento de Alcalá de 1348 donde se recogía que, si una mujer era adúltera, debía matarse a los dos, haciendo constar que el marido que realizara tales actos, estaba exento de pena.

Este control sobre la sexualidad femenina, y su relación con el honor, ha estado siempre muy presente en la normativa penal española.

En España, siguiendo a Inma Valeije, podemos distinguir tres etapas en la evolución de los delitos contra la libertad sexual:

La primera coincide con la etapa postfranquista donde las víctimas de violencia sexual se encontraban totalmente desprotegidas por el sistema penal.

La regulación estaba tintada de actitudes moralistas, basada por completo en la "honestidad" de las mujeres, encontrándose en una total desprotección las mujeres que ejercían la prostitución o aquellas que no llevaban una vida "ordenada" según la sociedad.

En el Código Penal de 1948 se castigaba a la mujer que yacía con varón que no fuera su marido. Así, en el art. 428, se recogía la figura del uxoricidio marital: "el marido que sorprendiendo en adulterio a su mujer, matare en el acto a los adúlteros o a alguno de ellos, o les causare lesiones graves, será castigado con la pena de destierro. Si les produjese lesiones de otra clase, quedará exento de pena". Este precepto supone una invitación al crimen atendiendo a la levedad de la pena y, además, suponía en muchos casos impunidad absoluta. Por el contrario, la mujer que encontrase a su marido con otra y lo matara, era castigada como autora de un delito de parricidio.

La reforma penal de 1963 suprimió este privilegio pero, no por lo aberrante de este acto, sino, tal y como expresa su Exposición de Motivos, porque los efectos atenuatorios podían obtenerse a través del juego de atenuantes y eximentes, como la eximente referente al que realice un delito "en el ejercicio de un derecho"; lo cual tenía su fundamento en el artículo 55 del Código civil, que establecía: "el marido debe proteger a la mujer y ésta obedecer al marido". Este precepto estuvo vigente hasta 1975.



Este deber de obediencia aparejaba un deber de corrección del marido basado en la idea de inferioridad de los niños y las mujeres.

La segunda etapa, culmina con la reforma del Código penal de 1989, donde se cambia la rúbrica de este tipo de delitos y, el bien jurídico protegido, ya no es la honestidad, sino la libertad sexual, entendida como un derecho de autodeterminación sexual de cualquier individuo al margen de su sexo. Esta idea fue la recogida en el Código Penal de 1995. En dicho Código, y gracias a este nuevo planteamiento, pudieron tener respuesta penal la violación dentro del matrimonio, la violación cuando el sujeto pasivo era una mujer que ejercía la prostitución o cuando el sujeto pasivo de la violación era un hombre, cuestiones que hasta ese momento se encontraban fuera del marco de protección penal.

La tercera etapa, aún no finalizada, vendría dada por una toma de conciencia y visibilización de la violencia sexual, como manifestación de la violencia que se ejerce sobre la mujer por el hecho de ser mujer. Concretamente se planteó un debate social y jurídico sobre los delitos contra la libertad sexual, como consecuencia de la sentencia dictada por la Audiencia Provincial de Navarra en el conocido caso de “la Manada”. Esta sentencia supuso una manifestación de que el Código Penal 1995, que había sido redactado por hombres, dentro de una sociedad de hombres, no tenía encaje en la sociedad actual.

La ratificación por España del Convenio de Estambul en 2014 ha supuesto un nuevo rumbo en la lucha contra la violencia sexual de tal forma que, conforme al art. 36, toda la regulación de esta materia debe basarse en el consentimiento libre, como manifestación del libre arbitrio de la persona considerado en el contexto de las condiciones circundantes.

Seguimos avanzando hacia una sociedad igualitaria y libre de violencia, hagámoslo posible.



TRABAJADORA SOCIAL QUE TIENE UNA DIVERSIDAD FUNCIONAL (DISCAPACIDAD)



Raquel Aguirre Martín

Facultad de Trabajo Social
Universidad Complutense de Madrid

Quiero empezar este artículo, explicando el porqué de su título. El motivo tiene que ver con cómo nos definimos a nosotras/os mismas/os. Autodefinición que es denominada cómo "autoconcepto", conformado por una serie de adjetivos con los que nos sentimos identificados/as, no solo por nuestra apariencia física, sino también con nuestros sentimientos, emociones, gustos, motivaciones e impulsos. Conjunto de adjetivos a través de los que vamos forjando nuestra identidad, la cual se va construyendo mediante la interacción con otras personas.

A partir de esta idea de identidad, yo digo que “soy una mujer, trabajadora social, y que tengo una diversidad funcional”. ¿Por qué me defino de esta forma?, y sobretodo, ¿por qué lo digo en este orden?

En primer lugar soy una mujer y me siento como tal, asociándolo a cómo pienso y actúo en mí día a día. A veces pienso que esto conlleva tener una fuerza interna, valentía y unos impulsos innatos que nos hemos visto, de alguna forma, obligadas a desarrollar para intentar buscar una igualdad entre los hombres y las mujeres respecto a los deberes y derechos que tenemos como ciudadanos/as de una sociedad.

En segundo lugar, soy Trabajadora Social porque es la profesión que la conozco como usuaria desde niña, y tenía interés en ver cómo era por dentro. Ahora como profesional, mis perspectivas del Trabajo Social han cambiado completamente, viendo que es una profesión que no solo está enfocada a gestionar recursos, sino que conlleva a intentar contribuir a la construcción de los derechos sociales, promoviendo un cambio social, para incrementar el bienestar de los/as ciudadanos/as.

Ese cambio social requiere de una intervención que normalmente se hace a través de una atención directa con los/as usuarios/as y su entorno. Pero también se puede ejercer mediante la investigación social, con el objetivo de detectar, no solo las necesidades que se tienen en el ámbito social que se está estudiando, si no también conocer las fortalezas que pueden haber en ese ámbito y las capacidades que tiene cada persona para contribuir a ese cambio.

En tercer lugar, tengo una diversidad funcional. Término que algunas personas preferimos utilizar, en vez del término “discapacidad”, porque este último trae unas connotaciones negativas mediante el prefijo “dis” (que enfatiza las carencias de las personas). Sin embargo si decimos “diversidad funcional”, estamos indicando que cada persona tenemos una manera diferente de funcionar, y por lo tanto, desarrollamos las actividades de una determinada forma que puede ser distinta a como lo hacen otras personas.

Es cierto que cada persona es diferente frente a las demás y que cada uno/a actuamos de una determinada manera. Pero hay personas que a menudo

nos encontramos en una situación de discriminación por actuar y por funcionar de diferentes modos a lo que está estipulado como “normal”.

Son esas situaciones de discriminación las que nos conducen a sentirnos parte de un colectivo, forjando una identidad colectiva y, por lo tanto, una pertenencia a un grupo de personas que luchamos por defender nuestros derechos como ciudadanos/as, intentando reducir de esa forma la discriminación a la que nos enfrentamos en nuestro día a día.

Esa discriminación puede ser de mayor o menor grado dependiendo de múltiples variables, como pueden ser la patología que tiene cada persona. En el caso de la Parálisis Cerebral (que es lo que tengo yo) la afectación se puede manifestar de diversas maneras. Yo por ejemplo tengo afectada la motricidad, debido a una gran espasticidad, que me hace estar en continuo movimiento involuntario, a la vez que también tengo una gran afectación en el habla.

Esa continuidad de movimientos involuntarios en todo el cuerpo, acompañado de la afectación en el habla, es la que me suele llevar a situaciones de discriminación personal y profesional, (la mayoría de veces creo que se debe al desconocimiento), puesto que desde que comencé la carrera de trabajo social me he visto envuelta en varias circunstancias discriminatorias, especialmente por algunos/as docentes, teniendo que aguantar comentarios como: “¿tú que haces estudiando esta carrera?” o, “tú nunca vas a poder ejercer en trabajo social”. Situaciones que me han llevado a demostrar mis cualidades, tanto como estudiante como profesional, por encima de las competencias que se exigían.

Quiero concluir diciendo que todas las personas podemos contribuir al bienestar social de la ciudadana, puesto que cada uno/a somos parte activa del progreso social. Por ejemplo mi aportación a la sociedad la hago mediante la investigación y la redacción de artículos como el presente. Sin embargo es la propia sociedad la que nos discrimina por ser mujeres con una diversidad funcional, infravalorándonos como personas, mujeres y profesionales. Discriminación que provoca que aun, en la actualidad, haya muchas mujeres con diversidad funcional que se sigan autosegregado por miedo a recibir un posible rechazo social.

RESOLVIENDO EN IGUALDAD



Alfonso Álvarez-Buylla

Magistrado de Bilbao

Vocal de la Comisión de Igualdad de AJF



Cobro de guardias...

Se aborda en el presente número de la revista de IGUALDAD y dentro de la sección de análisis de jurisprudencia, un tema que se considera de sumo interés y que afecta a muchas mujeres funcionarias y trabajadoras, como es el derecho al cobro de guardias que no se realizan de forma efectiva por encontrarse la trabajadora o funcionaria en situación de riesgo por embarazo o permiso por lactancia. Tradicionalmente, se ha venido considerando la posibilidad de realizar guardias como una opción, remunerable según fueran o no llevadas a cabo de forma efectiva, pero en los últimos tiempos, funcionarias y trabajadoras han reclamado el derecho al percibo de estos ingresos cuando se ven imposibilitadas, por estas circunstancias, de realizar las guardias de forma efectiva.

En el ámbito de la Administración sanitaria, la muy reciente sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 1 de Albacete (ponente Ilma. Sra. D^{ña} Cristina Galve Calvo) señala lo siguiente: *El segundo argumento esgrimido por el SESCOAM para no abonar las retribuciones variables es que en los tres meses anteriores al inicio del permiso por lactancia no había realizado ninguna guardia (ya que estaba con*

el permiso por maternidad). Este argumento de la Administración es demasiado literalista y huérfano de otra interpretación más racional. Distinto sería el caso de quien, estando en activo, no haya realizado ninguna guardia. (...) Bajo estas premisas y considerando el objeto de la Ley Orgánica 3/2006, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, en tanto persigue acabar con toda forma de discriminación respecto de la mujer por razón de su condición, que no es sino una manifestación legal del principio constitucional de igualdad contenido en el Artículo 14 de nuestra Carta Magna y que exige una interpretación en el ejercicio de la potestad jurisdiccional conforme prescribe el Artículo 5.1 de la LOPJ, la consecuencia no puede ser otra que la de la anulación de la resolución impugnada pues difícilmente puede protegerse la maternidad en los efectos derivados del embarazo, parto o lactancia si la funcionaria que vaya a disfrutar, en el caso concernido del permiso de lactancia o de vacaciones, o que precisara por razón de su maternidad de adaptación del puesto de trabajo o que no hubiera podido realizar guardias por riesgo durante lactancia, se ve penalizada por una disminución de las retribuciones que venía percibiendo antes de esos premisos.

Esta resolución sigue la estela marcada por la importante sentencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo de fecha 24 de enero de 2017 (ponente Excm. Sra. Dª María Lourdes Arastey Sahún), que declaraba como vulneración del derecho fundamental a la igualdad la minoración salarial derivada de una adaptación del puesto de trabajo de una médica interna residente por su situación de riesgo durante el embarazo. En esta resolución, la Sala 4ª parte de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 1 julio 2010 (Asunto Parviainen, C-471/08) que señala que «la reducción de la remuneración de una trabajadora que sigue trabajando efectivamente no sólo sería contraria al objetivo de protección de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas perseguido por la Directiva 92/85, sino que además vulneraría las disposiciones del Derecho de la Unión en materia de igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras...», para ampliar la protección de la trabajadora dispensada por la resolución del TJUE, que se refiere a un cambio de puesto de trabajo con remuneración inferior por razón del riesgo durante el embarazo, a la interdicción de la minoración salarial por imposibilidad de realizar guardias: *Se hace así difícil sostener que cuando la adaptación del puesto es posible, como en el caso, la trabajadora afectada pueda sufrir una disminución salarial que, no sólo se produce en relación con la situación habitual de prestación de servicios -esto es, cuando no habiendo riesgos, se realizan efectivamente las guardias-, sino incluso con respecto a los emolumentos percibidos en el caso de suspensión del contrato de trabajo, en que, como hemos visto, las cotizaciones por las guardias médicas del mes anterior tendrán reflejo también en la prestación.*

Fuera del ámbito sanitario, a idéntica solución llega la muy interesante sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 2 de Toledo (ponente Ilmo. Sr. D. Benjamín Sánchez Fernández), referida a una agente medioambiental, y en la que se razona lo siguiente: *La cuestión por tanto es si se puede acordar que unas gratificaciones de naturaleza extraordi-*

narias y que, en principio, están supeditadas a su realización, pueden integrarse como un componente necesario dentro de esa protección de la mujer embarazada que, por motivos de dicho embarazo (ello no se discute) no puede realizar tales actuaciones y por tanto generar el derecho a las mencionadas retribuciones. (...) Pues bien, la solución parte de la propia reclamación y su naturaleza. No se están reclamando cantidades por guardias realizadas. Se está pidiendo la efectividad del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14.i RDLeg 5/2015) y que en este caso produce una cuantía equivalente a ese concepto. La única relación que hay con el complemento de guardias es su cuantificación y su función, pero no el concepto.(...) Ese embarazo no puede suponer merma de tipo alguno en los derechos de la hoy demandante, debe ser protegido en toda su extensión y garantizar que no sólo las retribuciones devengadas, sino las que no han podido devengarse por causa del mismo se reconozcan, pues es una consecuencia no del servicio extraordinario (art. 85.6 L. 4/2011), sino del derecho a la igualdad y no discriminación de quien por causa de ese embarazo no puede prestarlo, siendo que la reclamación no tiene por objeto retribuir un servicio que evidentemente no se presta, sino garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación de la trabajadora embarazada de conformidad al art. 1.1 y 14 CE y siendo la forma obligada de interpretar la cuestión desde una perspectiva global e integradora del art. 4 LO 3/2007.

Esta es, en síntesis, la perspectiva que ha de manejarse para dar una respuesta realmente respetuosa con el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de riesgo de embarazo y lactancia: no se trata tanto de remunerar por unos trabajos realizados o no, sino de abordar la cuestión desde el *prius* de que ilegítimamente se priva a una parte de la población, por razón de su sexo, de acceder a esta posibilidad.

Cartas de VANESA



Hola, Vero:
Me encantó tu carta. Gracias por tu apoyo. La verdad es que, al principio, no fue nada fácil. No eres la primera que me pregunta por la transición. Francamente, veo a personas a mi alrededor que lo están viviendo y es algo difícil de describir.

Cuando echo la vista atrás, los primeros meses fueron duros. Mi vida se convirtió en un caos enorme. Me limité a avanzar. Sabía lo que quería y eso me dio fuerzas para simplemente avanzar como podía, con todo lo que ello implicaba. No es fácil describirlo... sería como cruzar un desierto sometido a una tormenta de arena. Oyes la voz de tus tera-

peutas, familia y amigos. Sabes que quieres cruzar, pero el camino es tortuoso, así que solo te queda una confianza ciega de que, aun no sabiendo cómo, todo irá bien.

Una vez que sabes quién eres y lo que quieres, y lo aceptas, es una consecuencia que marca todos los ámbitos de tu vida. Sabes que quieres continuar. Hay días más fáciles, otros más difíciles, pero cada día buscas avanzar más y más hacia tu objetivo. El problema es que es un proceso extremadamente lento. De media, diría que exige un periodo de uno a dos años para poder apreciar unos resultados que se ajusten a lo que tú deseas y esperas.

Cuando has decidido continuar por este camino hacia quien eres, el tratamiento hormonal se vuelve imprescindible, un paso necesario para llegar a ser quien quieres. Sin embargo, es un proceso lento, lo que complica la vida social. Por ejemplo, cuando empiezas a quedar con tus entonos más cercanos y les enseñas quién eres realmente, las reuniones transcurren de forma normal, así que, a veces, nos sacamos fotos, pero, al ver esas instantáneas en las que tú sales, constatas que todavía no estás en el punto que quieres. Todavía no reconoces a la persona que deberías ser. Compruebas la disonancia de género entre quien eres y el que demuestras al mundo. Por fin, llevas la ropa que define tu personalidad, pero no es la ropa propia del género que se te ha asociado por la sociedad y que se caracteriza por los rasgos físicos que todavía presentas. Hay una contradicción social que llama la atención. No puedo sino admirar a la gente que pasa por esta fase sin preocuparse por el que dirán. Mi personalidad, sabes, no consiste en llamar la atención, por lo que esto me afectó demasiado. Lo pasé muy mal porque no me agrada llamar la atención, pero quien yo era y, en consecuencia, la ropa que llevaba colisionaba con mis rasgos físicos.

Por suerte, en mi transición, mi entorno más cercano respondió muy bien. Tanto familia, amigos, como personas que conocía por mi trabajo, reaccionaron de una forma ejemplar. Tengo la suerte de vivir bien rodeada. No he sentido ningún tipo de rechazo. Es más, he recibido todo el apoyo de las personas cercanas.

En mi caso, he tenido suerte. Una vez que pude aceptar quien era, el camino se alumbró. Sabía qué pasos tenía que seguir. Se convirtieron en una ne-

cesidad, pero todo ello implicaba un gran esfuerzo y tiempo. Ahora, lo veo claramente y parte de ese camino incluía hablar con mis padres, amigos, entornos sociales cercanos. Es absolutamente liberador poder ser yo misma. Recuerdo como un gran alivio ese apoyo familiar y social, porque supuso que “por fin, se acabó esconderse”.

Sin embargo, cada persona es un mundo y, por ello, el entorno de cada persona es diferente. Por desgracia, no todo el mundo tiene mi misma suerte. Tengo amigos y amigas trans que no tienen ese apoyo en casa, en el instituto, ... Es durísimo vivir ese rechazo. Es cierto que, en mi opinión, es muy recomendable contarlo a las familias, pero, por desgracia, no todo el mundo está dispuesto a aceptar esta nueva condición, y eso incluye a familias que no son capaces de aceptar y quieres a un hijo o hija diferente.

Por eso, recomiendo encarecidamente, una vez que has aceptado lo que quieres ser y que quieres seguir por este camino, seguir la ayuda de un profesional. Básicamente, entre otras herramientas y recursos, te ayuda a definir qué momento es mejor o peor hablar con diferentes círculos.

Es cierto que todavía queda mucho por hacer y por normalizar la diversidad, pero la verdad es que tengo mucha esperanza en que, gracias a los recursos profesionales y a la educación, las nuevas generaciones vayan cambiando.

Al final, ¿te fuiste de vacaciones? Ya me contarás.

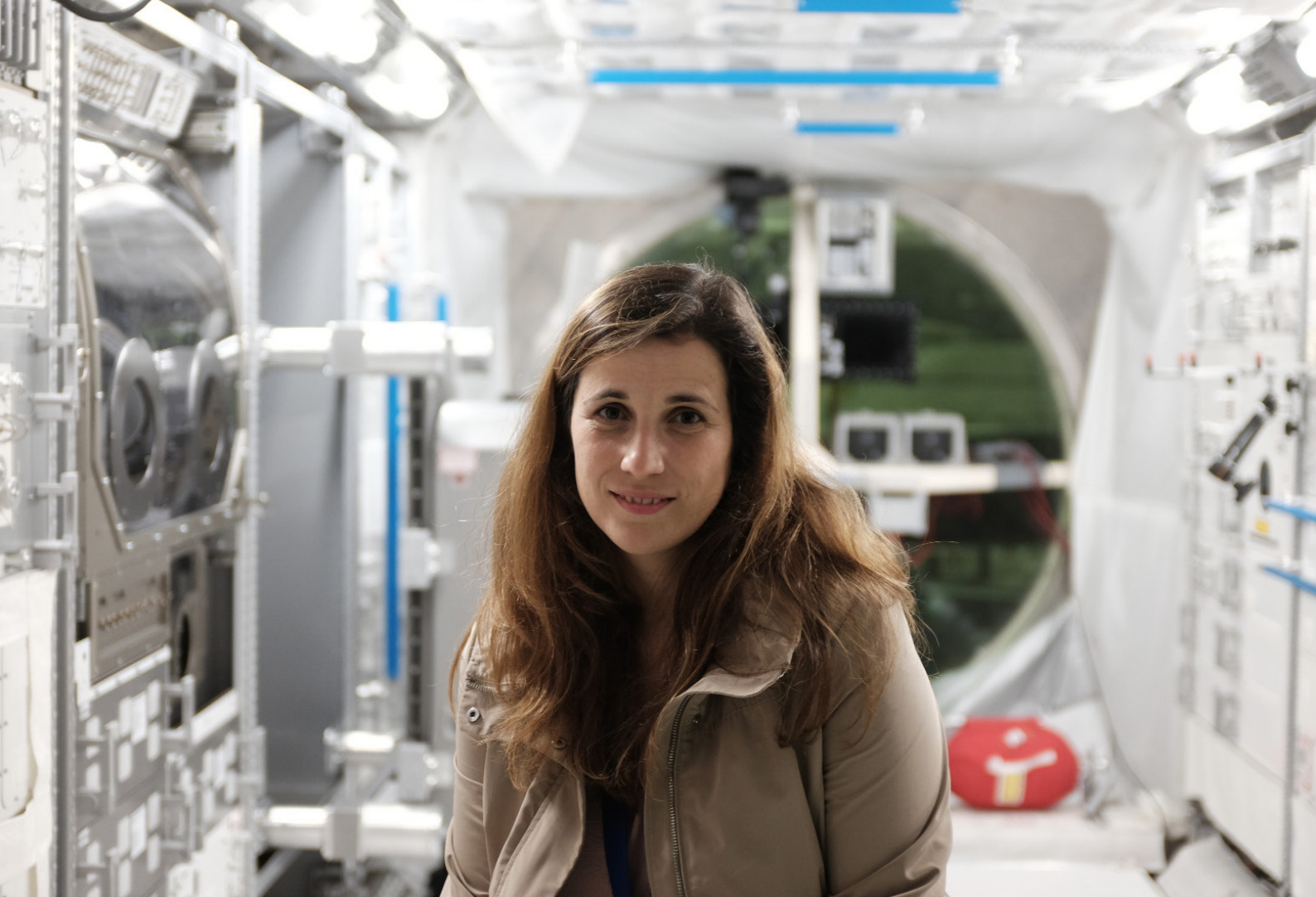
Un beso,

VANESA

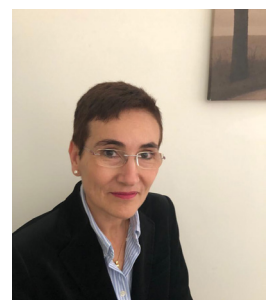


Verónica Ponce García

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



ENTREVISTA A: Lucana Santos Falcón



Mónica García de Yzaguirre

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

Lucana Santos Falcón es doctora en Ingeniería de Telecomunicaciones por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria desde 2014. Trabaja en la Agencia Espacial Europea, en la sección de ingeniería microelectrónica para su uso en satélites.

M- En España existe un déficit de mujeres en carreras y profesiones científicas, ¿cómo ha sido tu camino en este universo tan masculino?

L: Mis padres son profesores, siempre han potenciado mis intereses, me dieron facilidades para que pudiera estudiar lo que me gustase. Así acabé estudiando música del mismo modo que ingeniería. Cuando era pequeña mi padre me puso una vez un microscopio y me pasé horas. Libros tenía muchísimos en casa, de filosofía, de ciencia, de divulgación científica, pero también novelas. En la EGB empecé a pasar los apuntes al ordenador y me interesé también por ese mundillo. Al elegir asignaturas tuve muchas dudas porque quería hacerlo todo y sacar buenos resultados. El último curso de bachillerato me decanté por el dibujo técnico y fue el primer año en que yo me vi casi sola, éramos cuatro en una clase con treinta chicos.

Cuando comienzo ingeniería de telecomunicaciones en el primer año somos aproximadamente un 30% de mujeres. A medida que fui progresando vi mucho abandono pero hubo unas cuantas chicas, cuatro o cinco, que estuvimos siempre desde el principio hasta el final. Había más de una profesora en el área de matemáticas y de telecomunicaciones, pero los jefes de área, jefes de equipo, catedráticos, el rector, el decano, eran todos varones.

Al terminar la carrera estuve un par de años trabajando en una oficina técnica para un programa de subvenciones del Gobierno mientras esperaba alguna oportunidad para financiar el doctorado. Me costó, me costó mucho; de hecho, nunca me dieron una beca. Empecé a trabajar en la Universidad, sin contrato. Más adelante supe que organismos internacionales daban ayudas para salir al extranjero y utilicé esa ayuda para venir a la ESA, estuve seis meses. Al volver tuve alguna ayuda pequeña de la Fundación Universitaria y del Instituto Universitario de Microelectrónica Aplicada. La empresa Tha-

les Alenia Space se interesó por mí y empezamos un proyecto con el que financié el resto de trabajo para terminar la tesis. Mi tesis fue sobre comprensión de imágenes hiperespectrales, desarrollé unos equipos para comprimir imágenes capturadas por un satélite.

Actualmente estoy en el Centro de la Agencia Espacial Europea (ESA) de Noordwijk, Países Bajos, en el que hay cerca de 3.000 personas trabajando en todas las disciplinas relacionadas con la fabricación de un satélite y ponerlo en órbita. En el grupo de microelectrónica somos diez personas, tres mujeres. En la ESA hay trabajadores contratados directamente por la organización y los que están contratados por empresas externas, como es mi caso.

M: Faltan referentes, mujeres que se dedican a la ciencia ¿Conoces algún equipo dirigido por mujeres?

L: Sí, ahora empieza a haber, la ESA quiere dar otra imagen, y se han preocupado mucho por poner a chicas en los cargos. De uno o dos años para acá ha habido asignaciones de puestos más altos a mujeres, y ha sido llamativo porque durante muchísimos años, 30, 40 años, no ha pasado. Ahora hay una oficina de diversidad, se preocupan por que las mujeres opten a esos puestos. Respecto a los referentes, es un sí, pero creo que no debería importar. Yo en ciencia tuve referentes masculinos toda mi vida, y pensé que quería ser como ellos.

M: ¿Cuando sales al extranjero, observas que se mantiene una situación social desigual con las mujeres?

L: En el momento de salir de España cuando vine a hacer la estancia de investigación, me sorprendí porque no había más chicas. No solo no había más chicas sino que cuando yo llegué, mucha gente, me vino a saludar, a presentarse. Eso fue en el 2012, y yo pensé: mira qué amables. Y un día hablando con alguien, me dijo: van a verte porque no se creían que hubiera una chica. En aquel momento sí era rara, y yo me sorprendí porque en la Universidad siempre tuve chicas alrededor, en el laboratorio.

M: ¿En algún momento has sentido que te trataban con paternalismo, con micromachismos? ¿Qué diferencias has observado?

L: Sí, ha pasado de muchas maneras. Cuando ves que personas que se meten en el plano personal dando por sentadas ciertas cosas que de ser un chico no se hubieran planteado. Por ejemplo, la relación con mi pareja, si voy a irme a trabajar donde vaya mi pareja.

El hecho de la maternidad no es simétrico. La clave de todo es que las situaciones de maternidad y paternidad, de cara al trabajo, sean parecidas, no puede ser que los hombres experimenten una cosa y las mujeres otra radicalmente diferente. A la mujer se le asume un tiempo de baja, que va a dejar de lado responsabilidades, que va a dejar incluso de crecer en su carrera profesional. Y luego está el caso de los hombres donde también se asume que no van a dejar de progresar en su carrera, cuando a lo mejor prefieren empezar a trabajar a tiempo parcial. En Holanda es común que cuando la gente tiene hijos empiece a trabajar a tiempo parcial. Hombres y mujeres tienen derecho, pero con diferencia, las mujeres son las que se acogen a eso porque los hombres ganan más. Al final, mantener la economía de la familia hace que sea la mujer quien se coge ese tiempo parcial durante dos años después de nacer el hijo. Si estás en una situación de competir por un puesto de responsabilidad, tus compañeros, que están en la misma situación que tú, son padres, ellos llegan y tú no.

M: ¿Has tenido alguna vez en tu periodo de universidad o en tu trabajo, algún tipo de trato descortés, con contenido sexual, o desigual?

L: Me pasó una vez, pero con un investigador de fuera. Dentro de la Universidad nunca. A nivel de aspecto, no doy la imagen que ellos esperan de una mujer, mi forma de vestir, el hecho de que no voy maquillada. Creo que no es lo que mucha gente se imagina cuando piensa en una chica y de hecho sí que me he llevado comentarios. Un día fui con un vestido al trabajo y un compañero me dijo “¿tú qué haces con un vestido, tan femenina?”. En mi grupo hay gente de muchas nacionalidades y con distintos bagajes culturales, pero sí que hay determinados prejuicios, ideas preconcebidas sobre lo que es una mujer y cómo debe vestir, cómo debe pensar, qué cosas se le tienen que dar mejor o peor, eso sí que me ha pasado.

M: ¿Has notado que por ser mujer no te respeten?

L: Cuando tú entras a una reunión con un equipo nuevo hay gente que asume de entrada que la chica está ahí por un cargo administrativo. Entonces les empieza a sorprender cuando ven que la intervención es de carácter técnico. Al principio lo ven con incredulidad y después te aceptan. Y un día ya eres una más, eso pasa, pero tiene que pasar un poco de tiempo. Igual que cuando entras en un entorno nuevo que se asume que las chicas tenemos cierta habilidad para la organización y para la gestión, y entonces te empiezan a dar tareas de gestión como si a ti, por ser chica, te fuera a hacer alguna gracia. Eres nueva en el equipo y te mandan a organizar una cena, o alguna cosa de grupo. He aceptado, ingratamente, pero he aceptado. Después de tragar unas temporadas y de que pasara con cierta frecuencia, ya ahora si me pasa digo “mira, yo esto lo hago pero no me gusta, no estoy aquí para eso”.

M: ¿Crees que los varones tienen una forma de generar apoyos, que después les ayuda a ganar puestos?

L: Creo que los hombres tienden a formar clan, y aunque haya una mujer en el equipo y en el trabajo la traten como una igual, es difícil que la metan en el clan. Quedan todos para jugar al fútbol, y a ti no te dicen nada. Digo el fútbol como digo de cualquier otra cosa. Aquí en la ESA se sigue viendo que los chicos se reúnen con los chicos y las chicas se reúnen con las chicas. Incluso dentro de equipos de trabajo, cuando quedan todos con sus parejas, pues aunque mayoritariamente tú conoces al grupo masculino, se asume que tú vas a relacionarte con las parejas. Hay estas pequeñas cosas que yo, personalmente, prefiero no darles importancia, si me detengo a intentar resolver esta cuestión, pierdo todo el tiempo ahí.

AJFV

ASOCIACIÓN
JUDICIAL
FRANCISCO DE
VITORIA

