

Nº17 | JUNIO 2024

# IGUALDAD

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



**AJFV**  
ASOCIACIÓN  
JUDICIAL  
FRANCISCO DE  
VITORIA





# Índice

---

## 05 EDITORIAL

## 07 REFLEXIONES

- 7** LA RELEVANCIA DE LA SITUACIÓN ADMINISTRATIVA EN MUJERES EXTRANJERAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Javier Durán Ruiz

- 10** ESTIGMA, HOMOFOBIA Y CHEMSEX.

Carlos Viader Castro

- 13** ROLES DE GÉNERO, DUALISMO Y DEFINICIONES DE LA IDENTIDAD PERSONAL

Veronica Ponte Garcia

- 16** RESOLVIENDO EN IGUALDAD

Pilar Giménez Pérez

## 19 ENTREVISTA

ENTREVISTA A DIANA MIRONES MARTÍNEZ

Verónica Ponte García  
Y Carlos Miguel Arcay

# NORMAS DE PUBLICACIÓN

Nº17 JUNIO 2024



## COMISIÓN DE IGUALDAD

Alejandro Alonso Sebastián  
Carlos Miguel Arcay García  
Teresa Álvarez de Sotomayor Soria  
María de los Angeles Carreño Amate  
Paola García Sánchez  
Pilar Giménez Pérez  
Sara Beatriz López Rodríguez  
Luís Ortiz Virgil  
Verónica Ponte García  
Blanca Rodríguez dieste  
Fernando Ruiz Llorente

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 la persona o personas que los hayan elaborado con nombre y apellidos (los dos apellidos de tenerlos). Se hará constar necesariamente la profesión, así como la entidad o institución a la que la persona autora esté inscrita.

Los trabajos podrán encabezarse con un resumen breve (máximo 10 líneas) del contenido. En el resumen o abstract se expondrá la cuestión que se plantea así como la solución que se aporta, y se justificará la publicación del trabajo.

Los originales deberán ser remitidos al correo: [ajfv@ajfv.es](mailto:ajfv@ajfv.es) haciendo constar como asunto: "Comisión de Igualdad". Los trabajos contendrán al menos 850 y no excederán de 1.000 palabras, se realizarán en Word o similar, indicando a qué apartado de la revista va dirigido. Se acompañará una fotografía de la persona que realiza la colaboración.

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, siempre que

se indique en el asunto "Comisión de Igualdad", 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.

Las personas autoras 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/la autor/a 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

---

El 28 de junio se celebra el Día Internacional del Orgullo LGBTQ+, debido a la conmemoración de los disturbios de Stonewall acaecidos en un barrio de Nueva York en 1969, tras una redada de la policía en bar de ambiente gay. En aquella época en EEUU las personas homosexuales eran tratadas como proscritas, criminales, inmorales e inhabilitadas para ejercer muchas profesiones en caso de ser pública su orientación sexual. Especialmente punitivas eran las leyes del Estado de Nueva York y la represión policial, lo que constituyó caldo de cultivo de las famosas revueltas. Aquel incidente se considera simbólicamente el germen de la lucha por la igualdad de los derechos de esta comunidad. Es conocido que en muchos países sigue criminalizada la orientación sexual diferente a la heterosexual, y aunque en nuestro entorno se han dado importantes pasos desde el Derecho positivo para eliminar la discriminación y alcanzar la igualdad de derechos, conmemoraciones como la del Día del Orgullo son fundamentales para hacernos reflexionar, para reivindicar y buscar la manera de contribuir de manera individual y colectiva para desterrar la desigualdad. No hay que remontarse a los años 60 para señalar situaciones obvias de discriminación, ni siquiera a la España de hace 20 años en que no estaba permitido el matrimonio o unión de personas del mismo sexo. Cada día somos testigos, o peores, responsables, de la ausencia de respeto hacia lo diferente. Prejuicios enraizados

y patentes o sutiles e inconscientes. Bromas en el colegio, en el trabajo, en reuniones familiares o manifestaciones más graves como comisión de delitos. La entrevistada en este número, Diana Mirones Martínez, Inspectora Jefa de la Policía Nacional que dirige la Unidad de Coordinación de Violencia sobre la Mujer de la Delegación del Gobierno en Cantabria, alerta del aumento de los casos de delito de odio, manifestación más cruel de la desigualdad entre los jóvenes y en especial los relacionados con la diversidad sexual. Explica que este tipo de delitos no solo atentan contra la dignidad, integridad física o psíquica de la víctima, sino que constituyen además un mensaje de rechazo al colectivo al que aquella pertenece. Destaca que es esencial la formación en prevención de los jóvenes, de los profesionales para detectar la posible comisión de estos delitos y tratar a las víctimas, así como la formación continua para conocer las nuevas formas de delitos de odio. En su opinión también es importante la publicidad de las sentencias condenatorias, así como planes de sensibilización para garantizar la reinserción y evitar la reincidencia.

En el artículo “Estigma, homofobia y chemsex” Carlos Viader Castro reflexiona sobre las razones del origen y extensión de una peligrosa práctica, que debe ser tratada como un problema de salud y seguridad pública, en la que subyace la homofobia, la necesidad de superar el rechazo sufrido y el ansia incontrolada de

libertad. Explica que el término anglosajón chemsex es definido por el Ministerio de Sanidad como el uso intencionado de drogas para tener relaciones sexuales con varios varones por un período largo de tiempo, que puede durar desde varias horas a varios días, practicado, en su inmensa mayoría, por hombres gays, con la finalidad de aumentar la intensidad y el placer sexual. Expone los graves riesgos y terribles consecuencias de esta práctica que ha crecido a raíz de la pandemia, fuente de comportamientos delictivos y dañinos para la salud y propone soluciones que no se limiten a un remedio que contribuya a una mayor estigmatización.

Precisamente para evitar o desterrar prejuicios y estigmas es preciso conocer, tal y como expone Verónica Ponte García en su artículo “*Roles de Género, dualismo y definiciones de la identidad personal*” un nuevo vocabulario que se ha incorporado a nuestro lenguaje como consecuencia de la evolución de la diversa sociedad de la que formamos parte. El conocimiento de otras realidades despeja el rechazo instintivo a lo diferente y fomenta el respeto.

Nos acerca también el artículo “*La relevancia de la situación administrativa en mujeres extranjeras víctimas de violencia de género*” de Javier Durán Ruiz, Jefe de la Oficina de Extranjería de Almería a diferencias que tienen que ver con el país de origen de las víctimas. Así, relata que en el caso de víctimas de violencia de género extranjeras, su propia situación administrativa se convierte en un obstáculo añadido. Si las mujeres extranjeras, por el hecho de serlo, padecen unas circunstancias concretas que aumentan su vulnerabilidad frente

al maltrato, en los casos de irregularidad, esas circunstancias se multiplican. Por ello expone el autor que es necesario una actuación contundente por parte de los poderes públicos, que evite la desprotección de este colectivo ante situaciones de violencia, para evitar una doble victimización.

Por último, cierra Pilar Giménez Pérez el número de la revista con la sección de Resolviendo en Igualdad con resumen de interesante sentencia de la STS, Sala IV, núm. 986/2023 de 21 de noviembre, que unifica la forma en la que debe interpretarse el derecho reconocido en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores (permiso de lactancia acumulada) en relación con los trabajadores a tiempo parcial. Nos recuerda la sentencia que el art. 12.4 d) de nuestro ET, en trasposición de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, Anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, prohíbe cualquier trato menos favorable de los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo, salvo por razones objetivas justificadas. Por ello el permiso de lactancia ha de reconocerse en idénticos términos a todos los trabajadores que lo soliciten, sin reducir proporcionalmente la duración en el caso de trabajadores a tiempo parcial.



**Teresa Álvarez de Sotomayor Soria**

Presidenta de la Comisión de Igualdad

# La **relevancia** de la situación administrativa en **mujeres extranjeras** víctimas de **violencia** de **género**.



JAVIER DURÁN RUIZ

Jefe de la Oficina de Extranjería de la Sudelegación del Gobierno de Almería



Si en 2013, el número de víctimas era de 27.122, en 2023 se ha llegado a las 36.582, con un incremento del 12,1%. El porcentaje de las víctimas extranjeras alcanza el 38,4%, mientras que el de los agresores extranjeros llega al 38,8%, cuando el porcentaje de población extranjera en España es del 13,4%.

Nos centraremos en el análisis de la legislación administrativa de extranjería para comprobar de qué modo la Administración puede y debe actuar.

En el caso de víctimas de violencia de género extranjeras, su propia situación administrativa se convierte en un obstáculo añadido. Si las mujeres extranjeras, por el hecho de serlo, padecen unas circunstancias concretas que aumentan su vulnerabilidad frente al maltrato, en los casos de irregularidad, esas circunstancias se multiplican.

Ser titular de una autorización de residencia es la llave para “existir” en el sistema social y administrativo del país. Gracias a esa autorización, se dispone de un número de identidad de extranjero (NIE) y de una la tarjeta de identidad de extranjero (TIE) que va a hacer posible todo tipo de gestiones, desde abrir una cuenta bancaria, hasta solicitar una prestación económica. La autorización es la puerta entrada a la regularidad en el país, a la ciudadanía en la sociedad en condiciones de igualdad. Sin embargo, la situación de irregularidad implica un continuo temor a ser detenida por las Fuerzas y Cuerpos de seguridad de Estado y a

una posible expulsión del país. Se hace necesario una actuación contundente por parte de los poderes públicos, que evite la desprotección de este colectivo ante situaciones de violencia, para evitar una doble victimización. La protección de estas mujeres no es posible si la norma no las considera o tiene en cuenta.

La aprobación de la LO 1/2004 tuvo repercusión progresiva en el ámbito de extranjería: la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (LOEX) se vio modificada para garantizar en su articulado todos los derechos reconocidos en la LO 1/2004: desde la incorporación de un artículo específico dirigido a la residencia temporal y trabajo de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género (art. 31 bis), introducido por LO 2/2009 de 11 diciembre, pasando por las modificaciones operadas por LO 10/2011 de 27 de julio, hasta llegar a la reforma generada por LO 10/2022 de 6 de septiembre que incluye en los derechos de residencia y trabajo a las extranjeras víctimas de violencia sexual. En el RD 557/2011, de 20 de abril, se ha producido el necesario desarrollo reglamentario (art. 131 a 134), para conseguir en la actualidad un completo mecanismo de protección y garantías a la población extranjera, víctima de estos delitos. Sin olvidar la incorporación de datos sobre la situación administrativa irregular de la víctima extranjera, en atestados policiales por violencia de género, en la vigente Instrucción 7/2019 de la Secretaría de Estado de Seguridad.

Se pretende así remover los obstáculos de las víctimas extranjera en situación irregular, para reaccionar y denunciar una situación de violencia de género: su propia situación irregular en el país, el miedo evidente a acudir a una Comisaría de policía o a un juzgado, cuando en su día a día, lo que se pretende es pasar desapercibida y evitar la posible identificación por la policía para evitar, así, el riesgo evidente de expulsión. Pues bien, con la regulación existente queda garantizada la imposibilidad de incoación de expediente de expulsión o, en su caso, la suspensión del ya iniciado, produciéndose dicho efecto desde el mismo momento de la interposición de la denuncia. Con la intervención judicial, bien con un orden de protección, bien con informe del Ministerio Fiscal, se hace posible la concesión de una autorización de residencia y trabajo tanto para la propia víctima como para sus hijos. El acceso a la regularidad y a la posibilidad de trabajar son los dos instrumentos esenciales para comenzar a salir de una situación de violencia de género. Por un lado, se adquiere la condición de extranjero residente con todos los derechos, y por otro se abre la vía a una independencia económica de la víctima, a la integración en el mercado laboral, lo que permite a esa víctima romper esa relación de dependencia económica con su agresor.

No debemos olvidar la posibilidad de disponer de una autorización de residencia y trabajo independiente del agresor. Son muchos los casos en los que las víctimas de violencia son titulares de una autorización de residencia “gracias” a la previa condición de

residente legal de su pareja, o por ser éste ciudadano de la UE. Nos referimos a los casos de mujeres reagrupadas desde su país de origen por su pareja y que, al llegar a España, son maltratadas por éste. En ambos supuestos disponen de esa autorización, pero la misma está condicionada o es dependiente de la de su pareja, de la de su agresor. La propia vigencia de su autorización depende de la su pareja que es la que le otorga ese derecho y así se refleja en el documento TIE, donde en su reverso aparece la leyenda: “reagrupante” junto con los datos de su agresor. Es un reflejo documental, que recuerda a la víctima su relación de “dependencia administrativa” con su agresor.

En el art.59.2 b) RLOEX se contempla el derecho de la víctima a obtener esa independencia en la autorización de residencia y trabajo que previamente se disponía, desligándola de la del agresor, es más, documentando a la extranjera con una nueva TIE, donde no hay referencia alguna de los datos personales del agresor, disponiendo de este modo de absoluta y verdadera independencia administrativa, sin exigir en ese momento la existencia de recursos económicos ni un contrato de trabajo, siendo suficiente una orden de protección o el informe del Ministerio Fiscal. Esta posibilidad resulta esencial para garantizar la desvinculación del agresor, máxime cuando es habitual que los agresores utilicen precisamente esa situación de dependencia para someter a la víctima.

Hemos avanzado mucho, pero aún hay camino por recorrer.

# Estigma, homofobia y *chemsex*.



**CARLOS VIADER CASTRO**  
Letrado del Gabinete Técnico del Tribunal Supremo

Cuando perteneces a la comunidad LGTBI, hay realidades que con las que estás familiarizado, pero que resultan completamente ajenas a quien no es parte de ella, incluidos los profesionales jurídicos.

Es lo que sucede con el *chemsex*, una práctica peligrosa, cada vez más extendida, que debería ser tratada como un auténtico problema de salud pública, pero que es desconocida para la mayor parte de la sociedad. Una ignorancia inadmisibles que debería atajarse a la vista de su poder destructivo y su, cada vez, mayor incidencia.

El término *chemsex*, de origen anglosajón, surge de la unión de las palabras *chems* (*chemicals*) y *sex*, y es definido por el Ministerio de

Sanidad como el uso intencionado de drogas para tener relaciones sexuales con varios varones por un período largo de tiempo, que puede durar desde varias horas a varios días, practicado, en su inmensa mayoría, por hombres gays, con la finalidad de aumentar la intensidad y el placer sexual. Generalmente, se acomete en domicilios particulares donde varios hombres se reúnen tras haber entrado en contacto a través de *apps* de citas.

Las sustancias que se emplean en estos encuentros son muy variadas: GHB/GBL, mefedrona, metanfetamina, *poppers*, cocaína, ketamina, éxtasis y Viagra entre otras, siendo habitual el policonsumo, con el que los riesgos se multiplican.

La ingesta combinada de estas sustancias, durante horas o días, lleva a quien participa en una sesión de *chemsex* a perder los límites personales y participar en prácticas sexuales en las que las barreras de protección son inexistentes, lo que supone exponerse exponencialmente a contagiarse de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS). Según los resultados del *U-Sex Study*, entre los hombres que habían participado en sesiones con práctica de *chemsex*, el 82% refirió haber sido diagnosticado de alguna ITS, como sífilis, gonococia, VIH, clamidiasis y hepatitis C.

A la gravedad de estas infecciones se une el alto riesgo de dependencia y adicción. Según un estudio presentado por investigadores españoles en el XIX Congreso de la Sociedad Clínica Europea de Sida (EACS), la prevalencia del riesgo de consumo problemático de drogas en este contexto asciende al 80%.

Tampoco se debe perder de vista que este fenómeno es origen de numerosas conductas delictivas, por lo que los jueces penalistas debemos ser conocedores del concepto de *chemsex* y sus implicaciones.

Así, el consumo abusivo de estas sustancias coloca en ocasiones al consumidor en una situación de inconsciencia que puede convertirle en víctima de una agresión sexual, en las que la transmisión de las ITS mencionadas es altamente probable. Asimismo, los delitos de tráfico de drogas relacionados con el *chemsex* crecen al mismo ritmo en el que lo

hacen los mismos encuentros, y así lo atestigua mi ejercicio profesional. Además, la variedad de sustancias que se consumen en las reuniones de *chemsex*, y su larga duración hace que los criterios tradicionales para la delimitación entre autoconsumo y tráfico deban ser revisados.

En este sentido, el *chemsex*, sobre todo a raíz de la pandemia, durante la que la sensación de soledad se enquistó y el consumo de drogas no se podía acometer en locales de ocio nocturno, se incrementó alarmantemente, una tendencia que continúa en la actualidad. Así, entre enero de 2021 y julio de 2022, el aumento de personas que fueron atendidas en la Comunidad de Madrid por adicción al *chemsex* fue del 602% en relación a 2017 y 2018, según ERESVIHDA.

Las razones detrás del *chemsex* son multifactoriales, pero en la base de todas ellas siempre palpita la homofobia y la huida del rechazo. Un estudio de, entre otros, Bourne A, "*The Chemsex study*", de 2014, señala como los motivos que impulsan varones gays a participar en este tipo de encuentros la soledad; sentir una mayor libertad sexual; superar problemas de intimidad, y de miedo al rechazo; la homofobia internalizada; y la estigmatización sobre el VIH.

Es decir, lo que subyace en el *chemsex* es el deseo de evasión, de libertad, de aceptación, de pertenencia a una comunidad que sí acoge a quienes, en el marco social general, son rechazados y discriminados. Resulta que, en 2024, cuando todos pensamos que, en la comunidad LGTBI todo está

conseguido, cada vez más personas se instalan en una situación de auténtico peligro para su salud física y psíquica con la finalidad de huir de una realidad que, en ocasiones, resulta insoportable. El *chemsex* no es sino una consecuencia de una persecución que, si bien hoy no tiene la brutalidad que tuvo en tiempos pasados (afortunadamente), sigue existiendo en muchas familias y sectores sociales, políticos y religiosos. Por ello, la aproximación hacia la solución debe ser doble, siempre desprovista de prejuicios y moralina.

Por un lado, se debe seguir trabajando en la educación y la formación social, con la finalidad de acabar con una homofobia que muchos no ven, pero quienes somos homosexuales seguimos sufriendo en comentarios, burlas, *bullying* escolar y laboral, e incluso agresiones físicas y asesinatos. No olvidemos el caso de Samuel Luiz, asesinado en 2021 en A Coruña de una paliza, por el cual se ha abierto juicio oral y en el que la Fiscalía ha apreciado

la agravante de discriminación por condición sexual.

Por otro, se debe abordar el problema, como adelantaba, como una cuestión de salud y seguridad pública. Formar a los colectivos médicos, jurídicos y sociales implicados y ayudar a los hombres adictos a estas prácticas a salir de ellas con soluciones específicas y basadas en las razones que han dado lugar a la propagación y el afianzamiento del *chemsex*.

Solo cuando la sociedad, y, por ende, los responsables políticos, se den cuenta de que no nos encontramos ante un problema marginal que afecta a personas que no importan, sino de una epidemia que está acabando con hombres jóvenes cuya vida están valiosa como la de cualquier otra persona, podrá encontrarse un remedio que no pase por una mayor estigmatización.



# ROLES DE GÉNERO, DUALISMO Y DEFINICIONES DE LA IDENTIDAD PERSONAL.



VERÓNICA PONTE GARCIA

miembro del CN y magistrada del juzgado de primera instancia e instrucción 6 de Getxo

En un mundo tan cambiante como el que nos ha tocado vivir, todo un nuevo vocabulario usado para designarse y definirse hacia las demás personas se ha incorporado a nuestro lenguaje. Una serie de etiquetas que pueden ayudar a identificarse dentro de una sociedad tan compleja como la actual.

El proceso de incorporación, como cualquier cambio, no está siendo sencillo, parece un argot complicado. Estas nuevas denominaciones generan burla e incomodidad. Quizás es por miedo a lo desconocido, quizás por temor a un mundo edadista en constante evolución. Sea cual sea el caso, artículos como este pretenden facilitar la comprensión para quienes quieran conocer estas expresiones y ayudar a las personas que las utilizan a sentirse identificadas, a ser parte de esta sociedad y, lo más importante, a que no sean discriminadas.

Hemos de tomar como punto de partida

que desde hace tiempo se habla del género, pero hubo que esperar hasta el año 2011 con el conocido como Convenio de Estambul para que se recogiera su definición por primera vez en un texto internacional.

Es preciso distinguir el género del sexo. El sexo se determina por la genitalidad que tenemos al nacer. Algo aparentemente fácil que luego no lo es tanto. En el sexo, se puede distinguir entre varón, mujer e intersexual, lo que se refiere a la persona que posee al mismo tiempo características genéticas y fenotípicas del varón y la mujer. Constatamos, en fin, que nuestra naturaleza no es tan binaria o dual como parecen indicar nuestro vocabulario y tradición.

Por su parte, el género es el papel que la sociedad en cada momento histórico atribuye a una persona por el hecho de ser mujer o varón. En este sentido, podemos hablar de roles de género y se distingue

entre masculino y femenino. No son para nada constantes, se ajustan a la concepción social imperante en cada tiempo y lugar. Veamos un claro ejemplo: no es lo misma la función que tenía la mujer en 1950 en España, que la que desempeña en 2024.

La evolución se está produciendo, qué duda cabe, aunque tal vez no al ritmo deseable. El problema del género radica en que se ha utilizado (y se sigue utilizando) como una forma que limita la función de la persona por el sexo.

Aunque somos una sociedad avanzada y en constante crecimiento, el lenguaje sigue mostrando vestigios de un mundo que debería haber sido ya superado. Todos conocemos la expresión de “pasarse el arroz”. Léase como aplicable para mujeres, claro. Es también notoria la presión (aunque algunos no lo consideren así) que sufren, mayoritariamente las mujeres para conseguir pareja y tener hijos. Ahora, si se alcanza ese estado, la mujer, de forma general, siente de forma constante la culpa de la “mala madre” y “la carga mental”. Por el contrario, los varones que cumplen con su función de corresponsabilidad son grandes “padrazos” y, si no tienen pareja, socialmente son los “solteros de oro”. Como se ve, el género puede ser una pesada losa para quien no se quiera someter a las limitaciones impuestas en la sociedad por el hecho de tener un sexo u otro.

Frente al tradicional género binario (la dualidad varón/ mujer) existen los géneros no binarios. La simpleza que

en muchos aspectos quiere imponerse actualmente nos hace creer que solo somos capaces de distinguir dos ideas contrarias. Sin embargo, la vida es mucho más compleja y variada. Hay más opciones y, por tanto, más posibilidades para que cada persona encuentre su camino, identidad y libertad. Bienvenido lector a un viaje por la diversidad<sup>1</sup>.

Primero, las personas cisgénero son aquellas en las que existe concordancia personal y social entre su genitalidad y género. Esto se traduce en que la persona tiene los genitales de un determinado sexo que corresponde con el género que le atribuye a la sociedad y, además, es el sexo que la persona quiere tener.

Segundo, el prefijo trans incluye transexualidad y transgénero. La transexualidad hace referencia a la persona que se siente identificado con un sexo que no es el que se le ha atribuido en el momento de nacer. Por ejemplo, quien, presentando genitales de mujer, se siente varón. Frente a ello, transgénero es la persona que no se siente identificada con ningún género y, por ende, fuera del binarismo antes mencionado.

También se puede hablar de género fluido para referirnos a las personas que pueden fluir entre estados de género, de tal manera que pueden sentirse varón y posteriormente, mujer, agénero y viceversa. Por su parte, las personas agénero no se identifican con ningún género actual y las personas pangénero se sienten

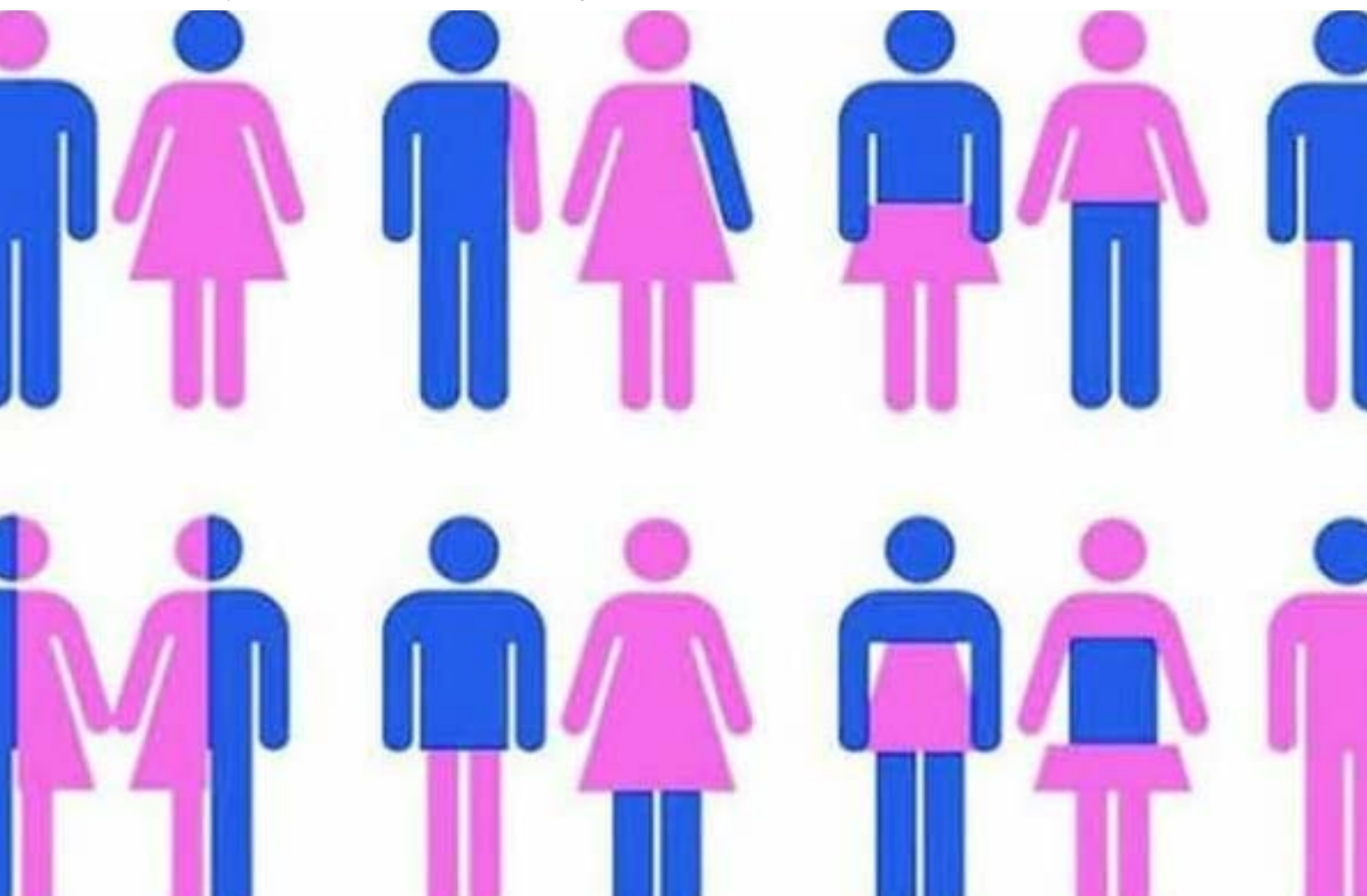
<sup>1</sup> En este punto, es recomendable, entre otras, la obra “Mala mujer” de Noemi Casquet

en la unión de varios géneros (3 o más) a la vez de forma fija.

La diversidad se complica aún más si introducimos el factor de la raza, puesto que es otra causa por la que definimos a las personas y que ha generado evidentes episodios de discriminación a lo largo de la Historia. Este es un tema respecto al cual, precisamente por integrarme en el colectivo socialmente dominante y no discriminado, dudo si estoy legitimada para representar, pero animo a investigar sobre este aspecto. Sorprenden, en todo caso, los privilegios que se pueden llegar a ostentar en España por el solo hecho de que el color de tu piel sea uno u otro. Todo lo anterior permite observar la presencia de distintos grupos. Algunos ostentan más privilegios que afectan a su vida personal, familiar, social y económica. Sin embargo, los

movimientos como el feminismo (entre otros) están permitiendo destacar estos privilegios, ponerle nombre y soluciones. Nos ayudan a comprender una serie de etiquetas que permiten identificar a esas personas, pero ello no significa que, dentro de cada una de ellas, sean todos iguales. Es solo una primera aproximación.

En cualquier caso, estas etiquetas no pueden convertirse en una celda personal. Somos más que el nombre que se nos ha dado o que nos hemos dado. Simplemente, facilitan la definición de la identidad, pero, por supuesto, no pueden ser germen de discriminación. Por tanto, estos conceptos no pueden servir como única forma de definir a cada persona, porque cada individuo es un mundo y merece ser conocido como lo que realmente es: alguien único.



# RESOLVIENDO EN IGUALDAD



PILAR GIMÉNEZ PÉREZ  
Magistrada del Juzgado Social nº 6 de Granada

Algo de lo que podemos enorgullecernos los juristas es de que cada vez somos capaces de distinguir con mayor claridad lo que es respetuoso con el principio de igualdad y lo que, por el contrario, resulta discriminatorio. Sin embargo, no siempre todo es lo que parece a primera vista y, en esta edición de resolviendo en igualdad, vamos a verlo con ocasión de un curioso caso relacionado con el disfrute del permiso de lactancia acumulada.

La STS, Sala IV, núm. 986/2023 de 21 de noviembre, unifica la forma en la que debe interpretarse el derecho reconocido en el art. 37.4 del ET en relación con los trabajadores a tiempo parcial. Dicho precepto establece que *En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su*

*voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.* La hora de ausencia del puesto de trabajo que corresponde al trabajador puede disfrutarse, así, de dos formas: bien mediante reducción de jornada de media hora diaria, bien acumulándolo en jornadas completas.

Los términos de la contradicción que analiza la referida sentencia vienen determinados por la forma en la que el empleador reconoce este disfrute. En uno de los supuestos, la empresa demandada reconoce a sus trabajadores esa posibilidad y equipara el tratamiento de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, admitiendo en ambos casos el mismo número de días de acumulación del permiso con independencia de la jornada diaria de trabajo que realizan. En esas circunstancias, la sentencia considera que a los trabajadores a tiempo parcial les corresponden tantos días de acumulación como los que resultan de dividir el número de

días laborables que restan hasta que el menor cumpla nueve meses por el de las horas de trabajo que realizan en cada jornada, aunque de dicha operación resulte un número total de días de descanso superior que el de los trabajadores a jornada completa. En el supuesto enfrentado, el tribunal concluye que la acumulación no puede dar lugar a que los empleados a tiempo parcial disfruten de un mayor número de días de permiso que los que lo son a tiempo completo. Según esta postura, el número de días de descanso acumulado ha de ser el mismo para ambos.

Nos recuerda la sentencia que el art. 12.4 d) de nuestro Estatuto de los Trabajadores, en trasposición de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, Anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, prohíbe cualquier trato menos favorable de los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo, salvo por razones objetivas justificadas. Así dispone que *“Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”*. Parece lógico pensar que lo adecuado y respetuoso con el principio de igualdad a la hora de interpretar el permiso de lactancia acumulada del art. 37.4 es reconocerlo en idénticos términos a

todos los trabajadores que lo soliciten, sin reducir

proporcionalmente la duración en el caso de trabajadores a tiempo parcial, pues no existe justificación para esa distinción según la duración de la jornada que no está prevista legalmente. Y su razón de ser se encuentra en la finalidad misma del permiso, que es la de atender las necesidades nutricionales de un menor de nueve meses que, como nos recuerda nuestro Alto Tribunal, son obviamente las mismas cualquiera que sea la jornada de trabajo de sus progenitores.

La explicación de la solución dada por la sentencia de casación puede parecer confusa pero para entenderla basta con asumir que si los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a la misma hora diaria de ausencia del puesto de trabajo, la acumulación debe también ser necesariamente igual. Si la persona trabajadora a tiempo completo acumula su hora diaria hasta que el menor cumpla 9 meses (o la edad que se fije en su caso por convenio) y el total lo divide entre las horas de su jornada para obtener el número de días laborales acumulados de que puede disfrutar, así mismo lo hará quien trabaje a tiempo parcial. Y éste último, con esta operación, lógicamente va a obtener más días de permiso. Al igual que hace la sentencia de forma didáctica, un ejemplo con números permite entenderlo con claridad. Si los días de disfrute de una hora diaria que corresponden a cualquier trabajador hasta que el menor tiene nueve meses son 160, esas 160 horas acumuladas para un trabajador a jornada completa de 8 horas diarias supondrá un permiso

de 20 días. Sin embargo para quien trabaja a jornada parcial de 4 horas diarias, esas 160 horas se traducirán en un permiso de 40 días.

*En palabras de nuestro TS, esto explica lo extraño que pudiere resultar, solo en apariencia, el hecho de que los trabajadores a tiempo parcial vayan a disponer de un mayor número de jornadas de trabajo acumuladas que los que prestan servicio a tiempo completo. Un efecto engañoso, si se repara en la circunstancia de que todos ellos disfrutaran, finalmente, de las mismas horas de permiso.*



# ENTREVISTA A DIANA MIRONES MARTÍNEZ

todos unidos contra los delitos de odio



VERÓNICA PONTE GARCÍA  
& CARLOS MIGUEL ARCAÿ



Diana Mirones es Licenciada en Derecho y en Ciencias Policiales. Entró en la Policía Nacional en el año 2000. Fue Punto de Contacto de Igualdad de la Policía Nacional desde el año 2018 al 2021. Es, asimismo, especialista en Delitos de Odio. En la actualidad, es inspectora jefa de Policía Nacional y dirige la Unidad de Coordinación de Violencia sobre la Mujer de la Delegación del Gobierno en Cantabria **DELITOS DE ODIO**

**P. ¿Qué destacarías de los delitos de odio?**

Los delitos de odio son la manifestación más cruel de la desigualdad. Son cometidos para lanzar un mensaje de rechazo a un determinado colectivo.

Me preocupa especialmente cómo se están difundiendo los delitos de odio, especialmente en los más jóvenes. Esto está generando unos desequilibrios tremendos en los colegios e institutos. Hay que educar en la cultura del respeto, tolerancia cero contra delitos de odio, y fomentar el respeto a la diversidad. Todas las administraciones debemos estar muy pendientes de que no se cometan este tipo de incidentes. Si no se les para a tiempo, lo seguirán cometiendo posteriormente en el resto de sus actuaciones sociales. Por eso, es muy importante educar en la diversidad y en el respeto.

**P. Cómo afrontabas tomar declaración a víctimas de delitos de odio?**

No es fácil porque la víctima de delito de odio es especialmente vulnerable. Afortunadamente, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad recibimos formación en este tipo de delitos y en el trato a las víctimas. Es importante que se sientan creídas, respetadas, y por eso se fomenta que se tenga una actitud empática y respetuosa con ellas. Siempre se intenta que la toma de declaración se lleve a cabo en dependencias adecuadas para que la víctima pueda sentirse cómoda y poder facilitar al agente el mayor número posible de información. La toma de declaración de las víctimas es fundamental para que luego esas diligencias estén bien fundamentadas y lleguen de manera contundente y adecuada al juzgado y al fiscal especialista en delitos de odio. Muchas veces son los agentes quienes detectan ante una denuncia que se trata de un posible delito de odio. Están muy pendientes por si detrás de un incidente en el que la víctima no sabe qué ha pasado, podría haber un mensaje de odio al colectivo al que pertenece.

Por ello, es importante, y se aplica en las declaraciones, indagar en los denominados “indicadores de polarización”, una serie de circunstancias que el agente que toma la declaración va a tener que preguntar a la víctima para saber si nos encontramos ante delito de odio: por ejemplo, la percepción de la víctima, si cree que se ha producido porque pertenece a un colectivo vulnerable; si la agresión se produjo cerca de un lugar de culto, o en una fecha de conmemoración de un día importante para un colectivo, como el día del orgullo gay; o si el agresor llevaba cierto tipo de tatuajes... Son circunstancias que los agentes tienen que averiguar para saber si se está ante un delito de odio. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad están preparadas para indagar este tipo de hechos y poner a los autores a disposición judicial. La coordinación de los agentes con la Fiscalía especial para

los Delitos de Odio es fundamental para saber si nos encontramos ante conductas motivadas por motivos de odio.

**P. ¿Cuál ha sido el caso que más te ha llamado la atención?**

Ha habido casos delicados, pero tienen un fondo común como es la edad de las víctimas y agresores. Me preocupa especialmente el odio que se genera entre los más jóvenes, da igual si es por tema de diversidad sexual, o por diversión, pero la violencia que se produce entre los jóvenes es un hecho que está creciendo. Buscando en las causas está la pérdida de valores de respeto por lo desigual, lo diferente. Se ha popularizado el delito de odio por diversión contra los “sin hogar”, colectivo más desprotegido que hay ya que carecen de recursos y, en ocasiones tienen adicciones, trastornos mentales y les va a costar poner una denuncia porque piensan que nadie les va a creer, que no valen nada. Muchos agresores utilizan esa facilidad para cometer estos delitos, siendo en el fondo un acto de cobardía al actuar contra el más débil.

Es importante que las condenas que se produzcan se publiciten en los medios de comunicación. Es esencial para difundir el mensaje de Tolerancia Cero contra estos delitos.

**P. ¿Te has encontrado con casos en que la persona condenada haya vuelto a delinquir, o crees que ha funcionado la condena y/o las penas de planes de prevención y sensibilización?**

Creo que sí que están funcionando las condenas, los medios de comunicación están sensibilizados y sacan estas condenas a la luz. La prevención mediante los comunicados de los medios de comunicación es esencial para transmitir el mensaje de que esto no es tolerable y se va a perseguir.

Cuando era jefa del equipo de prensa de Policía Nacional en Cantabria hubo un incidente entre unos equipos de fútbol en un estadio con todos menores de edad, hubo unos gritos y vejaciones hacia una jugadora de otro equipo que había venido a Cantabria.

Se hizo una muy buena investigación como delito de odio, se llevó a 5 menores de edad a Fiscalía y culminó en una condena judicial. Hubo una buena investigación, rápida, buena coordinación, y se difundió en prensa de forma ágil y con colaboración de los medios de comunicación.

No se ha vuelto a producir un incidente similar.

**P. Qué le dirías a una víctima de delito de odio que no se atreve a denunciar.**

Que es muy complicado pasar por el trance de la denuncia, hay que estar muy seguro. Que se tome el tiempo que necesite. Hay asociaciones que ayudan a las víctimas, porque es complicado y se necesita apoyo psicológico para poder llevar a cabo la denuncia. Pero que no olvide que la denuncia es muy importante para que esto no pase a más personas, ya que es el mecanismo esencial para activar los protocolos policiales y judiciales para detener a los autores y conseguir condenas. Que se tome su tiempo, pero que cuando esté segura que sepa que tiene las puertas abiertas 24 horas, 365 días al año. Y que es importante que haya un proceso de justicia para reparar las heridas.

Que hay, afortunadamente profesionales en la policía, fiscalía y judicatura para dar respuesta eficaz a las víctimas.

**Tenemos que estar todos a una.**





**AJFV**  
ASOCIACIÓN  
JUDICIAL  
FRANCISCO DE  
VITORIA