

Evolución de las políticas y medidas para la consecución de la igualdad de género en la Guardia Civil. Una perspectiva histórica.

D. Lorenzo Silva Ortiz

Alumno de doctorado

Universidad de Extremadura

Resumen

El presente trabajo aborda, desde un análisis propio de la historia y de las ciencias sociales, la evolución dentro de la Guardia Civil de las políticas de igualdad de género y de los subsiguientes cambios llevados a cabo por la institución para adaptarse a las necesidades y demandas de la sociedad española en la historia reciente del país. Si ya de por sí en toda organización existe una resistencia al cambio, en la Guardia Civil, por su carácter militar marcadamente conservador, apriorísticamente este debería de ser superior; en las próximas se analizan aspectos tales como el ingreso de las mujeres en el Instituto armado, los obstáculos e impedimentos que se han visto obligadas a superar por razón de sexo, el acceso a sus escalones de mando o temas tan sensibles como la conciliación laboral y familiar o la lucha por erradicar el acoso sexual, entre otras cuestiones.

Abstract

The present work addresses, from an analysis of history and the social sciences, the evolution within the Civil Guard of gender equality policies and the subsequent changes carried out by the institution to adapt to the needs and demands of Spanish society in the recent history of the country. If there is already resistance to change in every organization, in the Civil Guard, due to its markedly conservative military character, a priori this should be superior; In the next ones, aspects such as the entry of women into the armed institute,



the obstacles and impediments that they have been forced to overcome due to sex, access to their command echelons or issues as sensitive as work-life balance and family or the fight to eradicate sexual harassment, among other issues.

Palabras Clave

Guardia Civil, igualdad de género, políticas sociales, seguridad pública, feminismo, conciliación familiar.

Keywords

Civil Guard, gender equality, social policies, public security, feminism, family conciliation.

Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres forma parte de los diferentes catálogos de derechos recogidos en diversa legislación tanto de carácter internacional como nacional. Desde la Declaración Universal de Derechos Humanos, pasando por los Protocolos de Derechos Civiles y Políticos y de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pasando por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, hasta llegar a la Constitución Española y la Ley Orgánica 3/2007, de 3 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se viene persiguiendo la consecución de la igualdad de oportunidades y el fin de la discriminación de la mujer frente al hombre, fuertemente arraigada esta última por la concepción androcentrista de las sociedades a escala global. Para la Guardia Civil, en su afán por mejorar el servicio que presta a la ciudadanía y por incrementar el nivel de eficiencia y bienestar de quienes integran la institución, la creación en 2014 del Comité para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres supuso un hito a partir del cual se vinieron a poner en práctica numerosas iniciativas -llevadas a término



con diferente éxito- con el objetivo de conseguir la igualdad real y efectiva en el Instituto Armado.

A lo largo de este trabajo, vamos a analizar una serie de herramientas puestas en funcionamiento, a tratar de explicar qué significa y para qué sirve la confección del diagnóstico de situación, los logros conseguidos; vamos a realizar una aproximación a algunos de los muchos retos a los que se enfrenta la Dirección General de la Guardia Civil¹ en materia de igualdad, así como otras cuestiones que han de ser tenidas en consideración si se quiere llevar a buen término cualquier política de igualdad que se pretenda implementar en el seno de la Guardia Civil.

Situación actual de las medidas de igualdad de género adoptadas por la Dirección General de la Guardia Civil

El *análisis de género* (Stiegler, 2003) es la primera de las herramientas metodológicas de las políticas públicas en materia de igualdad que se suelen aplicar en el ámbito de la DGGC para el estudio de las desigualdades entre mujeres y hombres en el seno de la institución. Pero, a nivel genérico, ¿cómo se realiza?, ¿qué pasos son los que hay que llevar a cabo para que ese análisis de género sea eficaz?.

En primer lugar, se tiene que tener en cuenta el género como construcción social que ha dado lugar a diferentes posiciones sociales de hombres y mujeres, afectando a los roles, las responsabilidades y la distribución de poder diferenciada. Pero sin olvidar incorporar al análisis los efectos de los roles y las relaciones de género, esto es: la distinta participación cualitativa y cuantitativa de las mujeres, la segregación horizontal y vertical, los diferentes accesos y distribución de los recursos, las

¹ En adelante DGGC.



normas y valores sociales que condicionan el comportamiento de mujeres y de hombres y las distintas oportunidades para acceder y participar, además de las discriminaciones directas y/o indirectas y las barreras culturales existentes.

También es importante introducir en el análisis aspectos como la posición de mujeres y hombres en la organización a analizar, el acceso y participación de trabajadoras y trabajadores en todas las prácticas de gestión de recursos humanos y la revisión de las políticas de personal, incorporando elementos correctores para equilibrar la participación cualitativa y cuantitativa de mujeres y de hombres.

Igualmente, para realizar un correcto análisis de género se ha de hacer uso de la *perspectiva de género* (Careaga, 2003), que consiste en el estudio y método de trabajo que tiene en cuenta la situación diferente en la que se encuentran las mujeres y los hombres en esta sociedad, debido a los estereotipos con los que cada cual se ha formado y que, en sus conclusiones o línea de trabajo, irá buscando que se superen.

El principal objetivo de la aplicación de la perspectiva de género en las intervenciones públicas debe ser que hombres y mujeres puedan beneficiarse de forma equivalente de los efectos positivos que estas producen. Es, en definitiva, el objetivo primordial que persigue el principio de igualdad de oportunidades y el objetivo de las políticas públicas de igualdad.

Los indicadores son una ayuda imprescindible en la evaluación de la implantación de cualquier política y, al tratarse de políticas de igualdad, se alude a ellos como los *indicadores de género*. Un indicador, tal y como señala la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta de



Andalucía en su página web², es una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que marca una situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo.

Los indicadores son siempre una representación de un determinado fenómeno, pudiendo mostrar total o parcialmente una realidad. La función que desempeñan es la de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. De hecho, su uso permite señalar la situación relativa de mujeres y hombres, además de los cambios producidos entre las mujeres y los hombres en distintos momentos a lo largo del tiempo.

El artículo 20 de la L.O. 3/2007 establece la obligación de: incluir la variable sexo de forma sistemática en los estudios y estadísticas, de establecer nuevos indicadores, de realizar muestras lo suficientemente amplias y de explotar los datos de que disponen, de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención. Todo ello, para hacer efectivas las disposiciones contenidas en la citada ley orgánica y que se garantice la integración de la perspectiva de género de modo efectivo en la actividad ordinaria de los poderes públicos.

Para que las políticas públicas integren de forma efectiva la igualdad de género es preciso incluir automáticamente la transversalidad de género, también llamada *mainstreaming* de género (VV.AA, 2007). Este término describe una forma de gestionar las políticas públicas, programas y actuaciones orientada al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres,

² Para más información puede consultarse el contenido referenciado en la siguiente URL: https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/indi_genero.html



que considera en todo momento la situación y relaciones de desigualdad de mujeres y hombres, sus distintos intereses y necesidades y el impacto que esa política puede generar en esa situación de desigualdad.

Según la Comisión Europea³, el *mainstreaming* de género hace referencia a la integración sistemática de las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres. Esto implica que debe considerarse abiertamente el impacto potencial sobre la situación respectiva de mujeres y de hombres en todas las medidas, desde la planificación a la evaluación.

La incorporación de la mujer a la Guardia Civil (1988-1991)

La incorporación de las mujeres en la Guardia Civil estuvo plagada de expectación y no exenta de problemática, ya que, al igual que en otros ámbitos de la vida profesional que estaban asociados íntegramente con el género masculino, hubo de superarse toda una serie de barreras ligadas a la concepción patriarcal y androcentrista imperante en la coyuntura histórica que ahora abordamos. La España post-franquista aún veía con no poca reticencia⁴ que las mujeres formasen parte de las Fuerzas Armadas, de la Guardia Civil o del Cuerpo Nacional de Policía, a lo que habría que sumar las resistencias al cambio por parte de la jerarquía de estas instituciones, fuertemente imbuidas de un pensamiento machista que se veía reforzado por la cercanía existente entre estos –sumamente conservadores– y los valores

³ Recomendación CM/Rec(2008)

⁴ Como se ha referido en la introducción, encuestas realizadas sobre la población arrojaban datos tan significativos como que apenas un 39% de ella estaba de acuerdo con esta integración, frente a un 37% que se definía como contrario a la misma.



más rancios de la moral y costumbres católicas que impregnaban a ciertos sectores que aun veían como normal la unión entre Iglesia y Estado.

En la oferta de empleo público de 1988 se publicaron 2.900 plazas para el ingreso en la Academia de Guardias. De entre el total de aspirantes, unos 10.480, se presentaron 2.817 mujeres, lo que suponía el 26,88% de los aspirantes. Ellas no habían tenido mucho tiempo para preparar los exámenes y pruebas físicas de ingreso, pues el Real Decreto que les abría las puertas al ingreso se publicó el 22 de febrero y las pruebas teóricas tuvieron lugar en mayo de ese mismo año. Las pruebas físicas, que habitualmente se llevan a cabo tras la publicación de las calificaciones obtenidas por los aspirantes en las pruebas de conocimientos, se realizaron en el mes de junio. Superaron todas las pruebas, teóricas y físicas, 197 mujeres, cifra que suponía el 7% de las que optaban a hacerse con una plaza.

Si analizamos con detenimiento las diferentes fases del proceso selectivo, se observa que las pruebas culturales las superaron casi el 40% de las aspirantes (1.103 mujeres) frente a casi un 25% de los hombres (1.897). Fueron las pruebas físicas las que marcaron la diferencia e impidieron que en la primera promoción mixta de la Guardia Civil no alcanzara un número más equilibrado de mujeres y hombres.

En este contexto, la alta jerarquía del Instituto Armado tenía mucho interés en comprobar si la integración se estaba produciendo con naturalidad y si había diferencias entre las mujeres y hombres que se estaban incorporando a la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil. Por este motivo, se realizó un estudio, firmado por el entonces comandante Antonio Parrilla Bañón (1991) –posteriormente general del Instituto–, analizaban diferentes aspectos relacionados con la incorporación de la mujer en las cuatro primeras promociones mixtas. Este estudio se compuso de una parte



realizada por el Servicio de Psicología de la Guardia Civil⁵ y otra que se orientó a ofrecer toda una serie de datos estadísticos. En la parte de investigación psicológica se hace alusión a estudios realizados en otros países sobre la incorporación de la mujer a idénticos sectores de actividad laboral, aunque las afirmaciones vertidas en el documento –reconocidas como verdades científicamente probadas por la jerarquía de la Guardia Civil (Gimeno y Gil, 2018)– deberían de ser fuertemente revisadas por sociólogos e historiadores interesados en la materia alejados de la tendencia al panegírico y a la autocomplacencia que suelen ser habituales en los estudios realizados por un amplio sector de la oficialidad de la Guardia Civil –incluso por mujeres, lo que no deja de resultar irónico en una institución fuertemente masculinizada–, interesada como norma general en no realizar autocrítica.

Por otra parte, el documento incorpora los resultados de unos test psicológicos realizados a una muestra de personal guardia civil, compuesta por el mismo número de hombres que de mujeres⁶, muestra que se usó para cotejarla con estudios psicológicos a priori similares llevados a cabo en otros países de nuestro entorno. De la interpretación de los resultados podemos destacar dos aspectos bastante llamativos –porque no dejan de estar, entre otras cosas, preñados de un pensamiento machista, sobre todo el segundo– que quedaron reflejados en los párrafos que a continuación se reproducen:

“La mujer que ingresa en el Cuerpo es una mujer con unas características especiales, dada a correr riesgos, no le importa afrontar el

⁵ Entonces llamado Servicio de Psicología y Psicotecnia.

⁶ Cien mujeres y cien hombres componían la muestra sobre la que se realizó el estudio. Al no tenerse datos exactos de cómo se llevó a cabo el proceso no podemos garantizar que los resultados alcanzados por el autor sean completamente acertados.



cambio, prefiere estar en movimiento, actúa confiando en sus posibilidades de éxito, por lo que es flexible y adaptable⁷”.

“La mujer que ingresa en la Guardia Civil, por encima de todo, sigue manifestándose femenina, con todos los rasgos de una mujer⁸”.

La primera de las afirmaciones señala que, de la muestra estudiada, se obtienen conclusiones distintas de las esperadas, pues se dice que la mujer que ingresa en la Guardia Civil –todo un detalle también el evitar referirse a ellas como guardias civiles– tiene unas características especiales, como si el riesgo, la necesidad de cambio, la autoconfianza o la adaptabilidad y flexibilización fuesen rasgos extraños al género femenino.

A su vez, el segundo párrafo, que como hemos dicho no tiene desperdicio, refleja que, dadas las características señaladas y a que estas parecen ser a juicio del autor propias del género masculino en exclusiva, de los resultados llevados a cabo por el Servicio de Psicología y Psicotecnia pudieran esperar que esas mujeres tuvieran un comportamiento manifiestamente masculino, algo que, además de machista resulta ser una actitud hirientemente homófoba.

Posteriormente Parrilla Bañón, hace una seria reflexión sobre el proceso de selección de los y las aspirantes y afirma abiertamente, ahora si admitiendo que no se están tomando todas las medidas necesarias para la integración y la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Guardia civil, que:

⁷ En el capítulo “Diferencias significativas”. Epígrafe 4. Párrafo 1.

⁸ En el capítulo “El proceso de selección”. Párrafo 1.



“Creemos que se queda un gran número de candidatas que podrían ser de gran utilidad para el servicio en el Cuerpo⁹ [...] Aunque en la realidad las mujeres no tienen un número de plazas restringido o específico y exclusivo para ellas, sí ocurre en la práctica que su número –el de las que supere la convocatoria de ingreso– no puede exceder, actualmente, de la capacidad de habitabilidad que poseen los módulos acondicionados expresamente para ellas en el Acuartelamiento de Baeza (un máximo de 400 personas). Por consiguiente, de las más de 2.000 mujeres que aspiran al ingreso en cada convocatoria, veladamente al menos, solo podrán ser declaradas aptas un 20% como máximo (frente al 42,21% de los hombres). Podría plantearse la pregunta de si es esto discriminación de sexo¹⁰”.

Estas afirmaciones, aun sin olvidar que el documento era para consumo interno del Cuerpo y no para su publicación o difusión, suponían un ejercicio de autocrítica (que como ya hemos dicho no es habitual) y de valor a la hora de abordar una cuestión aun espinosa, sin precedentes en una Guardia Civil que daba sus primeros pasos hacia la igualdad de género.

En cuanto a la dificultad para superar las pruebas físicas en el documento el autor vuelve a incidir en mostrar la tasa de suspensos¹¹: cerca del 60% de mujeres frente al 5% de hombres¹². De alguna manera pone sobre la mesa un debate que está aún, a día de hoy, vigente: el de las pruebas físicas y la reflexión sobre qué se ha de valorar.

⁹ Capítulo 4 “El proceso de selección”. Párrafo 7

¹⁰ Capítulo 4 “El proceso de selección”. Párrafo 11

¹¹ El autor se refiere a datos de 1990 y 1991.

¹² Capítulo 4 “El proceso de selección”. Párrafo 16



Por otra parte, hacen referencia a un aspecto que ha dado más de un quebradero de cabeza a los gestores del Instituto Armado: la adaptación de los medios materiales a las guardias civiles y el intentar no tener que realizar gastos a mayores dentro del presupuesto intentando cubrir las necesidades con el material adquirido para los hombres. Siguen siendo materia de recurrentes quejas y peticiones escasamente atendidas –aunque no los únicos– la necesidad de vestuarios femeninos y la adquisición de chalecos antitrauma y antibalas adaptados a la morfología femenina.

En cuanto al aspecto estadístico, en el citado informe, se hizo una comparativa, desagregada por sexos y por años, entre otros, de los siguientes aspectos:

- ▶ Personas presentadas.
- ▶ Aprobados y suspensos, con indicación de las pruebas en las que habían suspendido y el porcentaje que suponían unos y otros.
- ▶ Nivel de estudios que poseían quienes ingresaban en la Guardia Civil.
- ▶ Número de mujeres comprendidas entre los 100 mejores y entre los 100 peores¹³ de la promoción, ordenadas por escalafón.

Además, se estudiaron otras cuestiones ya durante el periodo de formación en la Academia:

- ▶ Número de quienes no superaron el curso.
- ▶ Número de quienes repitieron.

¹³ Número bastante parecido, aunque algo mayor en el caso de los cien mejores.



- ▶ Coeficiente intelectual, por procedencia¹⁴.
- ▶ Media del puesto en promoción obtenido por las mujeres.
- ▶ Idiomas que hablaban las mujeres.
- ▶ Número de mujeres en los 100 y en los 200 primeros puestos del escalafón.
- ▶ Número de mujeres en los 100 y en los 200 últimos puestos del escalafón.
- ▶ Titulaciones académicas con las que ingresaban las mujeres.
- ▶ Arrestos durante el periodo formativo (desagregados por sexos).

Otra de las variables que se estudian en el texto es el de las unidades que peticionaban y a las que eran destinadas las guardias civiles una vez que finalizaban la formación, aplicándose el criterio de antigüedad en el escalafón. El resultado fue que había comandancias en las que existía un número elevado de mujeres guardias civiles y otras en las que no había ninguna, si bien no se hace mención expresa de las unidades a las que iban destinadas dentro de esa comandancia ni a las tareas que iban a realizar (tareas burocráticas, de seguridad, de apoyo, operativas, etc). Pese a ello, la reflexión del autor del informe es tajante:

“Desde la primera promoción la mujer accedió a los mismos destinos que el hombre, ya que la única preferencia para elegirlos era el puesto

¹⁴ Hijos del Cuerpo o no, procedentes de guardia civil auxiliar, procedentes de paisano y mujeres. Estas solo eran comparables a los hombres procedentes de paisano, porque no podían ser auxiliares, ni polillas (denominación de quienes ingresan en la Academia de Guardias Jóvenes, que son hijos de guardias civiles).



obtenido al ser escalafonada la promoción correspondiente. La igualdad de derechos que, principalmente, defiende la mujer, obliga a que esta consideración sea la más afortunada. No obstante, y desde el punto de vista organizacional, se considera más acertado un proceso escalonado que, aunque culmine de esa forma, sea llevado a cabo de manera paulatina y teniendo en cuenta, en primer lugar, las necesidades de la institución [...] En base a ello, esa paulatina incorporación a todos los puestos podría residir en que los jefes de las distintas Unidades del Cuerpo demandaran el número de vacantes que deseaban cubrir por mujeres y, progresivamente, ir aumentando el abanico de posibles destinos¹⁵.

Las Comandancias que en esas fechas no tenían aún personal femenino eran Almería, Huelva, Sevilla, Cádiz, Melilla, Ceuta, Algeciras y Málaga. Esta carencia tenía que ser paliada con la participación de las matronas o de mujeres policía de otros cuerpos (CNP o Policía Local). De ahí el posicionamiento tan firme del autor del informe, para quien lo primero a resolver era lo necesario para la ejecución de las diferentes funciones relacionadas con diversos ámbitos de la seguridad pública que tenía -y tiene- asignadas la Guardia Civil.

Entre las conclusiones que se extrajeron del estudio que venimos analizando, las dos más importantes se centran en el nivel de exigencia de las pruebas de ingreso y en contar con una base de datos actualizada sobre diversos aspectos que podían afectar a las mujeres que ingresaban en el Instituto Armado, de cara a prever soluciones para abordar los posibles problemas que pudieran presentarse en el futuro.

¹⁵ En el capítulo 6 “Destinos”. Párrafos 3 y 4.



Por eso se señaló que el nivel de exigencia de las pruebas de aptitud física debía de disminuirse para las mujeres ya que, con la aplicación de esta medida, se lograría implementar medidas de discriminación positiva para las aspirantes, a fin de facilitar el ingreso de las mismas y poder ir cubriendo la creciente demanda de personal femenino en las unidades territoriales¹⁶. De esta forma, el entonces comandante Parrilla, lo que venía a proponer era que se realizaran los seguimientos necesarios para afrontar las situaciones que pudieran sobrevenir y tener conocimiento de las distintas cualidades y capacidades de unas y otros, a fin de poner en práctica una adecuada política de personal. También se consideró como sumamente útil el que:

“[...]el Servicio de Informática, la Jefatura de Enseñanza o la SUBPER [antigua Subdirección de Personal] contase con un banco de datos perfectamente actualizado que permitiese realizar los seguimientos oportunos, así como el análisis de diferentes causas de problemas que pudieran presentarse (disminución del nivel cultural o del número de aspirantes, etc.)”¹⁷.

Parrilla Bañón puso de manifiesto lo que ha repetido en numerosas ocasiones el Tribunal Constitucional, esto es, la igualdad es para los iguales (Díaz de Valdés, 2015). Así, la igualdad en la ley no significa siempre un trato idéntico y el *principio de igualdad ante la Ley* resulta compatible con un trato diferenciado¹⁸. Lo que se prohíbe son las diferencias artificiales y sin base justificativa, pero no las que sean proporcionadas y respondan a una finalidad

¹⁶ En el capítulo 7 “Conclusiones”. Párrafos 2 y 4.

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional 148/1990.



verdaderamente lícita¹⁹; y son lícitas, según el Tribunal Constitucional, todas aquellas acciones promocionales que realicen los poderes públicos para superar las situaciones desiguales de partida, como es la de la mujer en muchos ámbitos de la sociedad.

Por desgracia, como en otras tantas reformas que se hacían –y se hacen– necesarias en diversos aspectos dentro del Instituto Armado, especialmente los relacionados igualdad y conciliación de la vida laboral y personal de las y los guardias civiles –fundamentales para la consecución de la igualdad real–, todo quedó en papel mojado y no se continuó con los análisis y las medidas propuestas. Tan es así que no fue hasta 2014 cuando, por mandato de la Ley Orgánica 3/2007, por la voluntad política de ciertos sectores progresistas y por la creciente presión social, que se comenzó a confeccionar un diagnóstico de situación que permitiera elaborar un Plan de Igualdad para la Guardia Civil, que, dicho sea de paso, queda muy bien en el papel pero que no se aplica en la realidad del día a día²⁰.

Un salto adelante: los logros en materia de igualdad de género en el periodo 2014-2020

¹⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional 76/1990; Sentencia del Tribunal Constitucional 193/2004.

²⁰ Escudándose en las mal llamadas *necesidades del servicio* se deniegan sistemáticamente a muchas y muchos guardias civiles peticiones de flexibilización horaria, se ponen trabas a la planificación horaria de quienes piden reducciones de jornada, etc, obligando a presentar recursos de alzada y a terminar acudiendo a la presentación de recursos contencioso-administrativos para hacer valer unos derechos supuestamente adquiridos; y lo peor es que lo hacen basando las decisiones en interpretaciones torticeras de la normativa interna y sin tener presente la jerarquía normativa o la jurisprudencia existente a la hora de argumentar las denegaciones.



En 2017, año en que vencía el acuerdo de declaración de intenciones en materia de igualdad de género entre el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades²¹ y la Guardia Civil, las dos instituciones realizaron varias actividades de manera conjunta a fin de reactivar e impulsar las acciones conducentes a tal fin. Entre estas, habría que destacar toda una serie de acciones formativas orientadas a promover la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, tales como la realización del curso -en modalidad a distancia- *Formación en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: aplicación práctica en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad*²² u otro orientado a la utilización²³ de un lenguaje no sexista dentro del ámbito de la DGGC, o la impartición por parte de personal del IMIO de diversas conferencias sobre igualdad en las diferentes academias del Instituto Armado, especialmente en la de Guardias y Suboficiales de Baeza.

Uno de los más interesantes que se llevaron a término fue el *Curso de liderazgo y desarrollo de carrera para mujeres guardias civiles*²³ que se impartió en Madrid, Valencia y Sevilla. Se trató de un curso innovador, por el alumnado –se incluían a todas las escalas sin distinción, lo que es todo un logro dentro de una institución tradicionalmente clasista como la del Instituto Armado y la castrense en general– y por el contexto en el que se llevó a cabo. El IMIO quiso apoyar a las guardias civiles, que siguen siendo franca minoría frente a sus compañeros de género masculino, pagando una formación de calidad y sin precedentes. Por su parte, la Guardia Civil, aun sabiendo que no iba a estar exenta de críticas –para mal, tanto por los aun

²¹ En adelante IMIO.

²² En sus dos primeras ediciones, unos 2.000 guardias civiles lo completaron

²³ Interesante, aunque de tan solo 12 horas de duración y de escasa incidencia, ya que tan solo participaron entre 15 y 20 guardias civiles por sede, de todas las Escalas; un número francamente irrisorio.



críticos con la aplicación medidas de igualdad de género como por quienes consideraban que se quedaban cortas– , publicó en su boletín oficial el curso, haciéndose cargo de las dietas y el desplazamiento de las asistentes.

Por otra parte, los convenios de colaboración entre las fundaciones de la Guardia Civil, Caixabank y fundación Universidad Nacional de Educación a Distancia²⁴ –además de otras instituciones del ámbito universitario– están posibilitando cursar mediante becas a muchas y muchos guardias civiles diferentes modalidades de cursos y másteres en formación de género e igualdad, dentro de los cuales, se incluye el máster al que se presenta este trabajo.

Junto a las acciones anteriormente mencionadas habría que hacer también mención a la actividad desarrollada por parte del personal del Área de Mujeres e Igualdad del Gabinete Técnico de la Guardia Civil; estas se ha enfocado prioritariamente hacia:

- a. La difusión de la cultura de la igualdad a nivel interno a través de la realización anual de las Jornadas de igualdad en la Guardia Civil
- b. La publicación de artículos informativos en la revista de la Guardia Civil, a petición del general jefe del Gabinete Técnico, con el fin de dar a conocer la actividad impulsada por el Comité para la Igualdad del Instituto Armado.
- c. La confección de documentos para fomentar la igualdad en la Guardia Civil: Guía de uso no sexista del lenguaje para la Guardia Civil; Guía de Conciliación (actualizaciones, incluidas); diagnóstico de situación.
- d. Estudio sobre el absentismo en la Institución.

²⁴ En adelante UNED.



- e. Atención al personal de la GC en materia de igualdad: Dar respuesta a las propuestas que llegan a través de la dirección de correo electrónico del Comité para la Igualdad, como la organización de cursos de formación para vocales de ese órgano.
- f. Apoyar, a iniciativa de su personal femenino, la creación de salas de lactancia²⁵, para que aquellas guardias civiles que se hubieran reincorporado al trabajo pudieran, si así lo deciden, seguir alimentando con leche materna a sus bebés.
- g. Tratamiento personalizado de algunos asuntos sensibles.
- h. Promover formación en igualdad de todo el personal: cursos de formación para formadores.
- i. Formación específica para oficiales (curso de complemento de formación).
- j. Mantenimiento y alimentación de la sección destinada al Comité para la Igualdad dentro página web de la intranet corporativa de la Guardia Civil.
- k. Asistencia a reuniones sobre temáticas relacionadas con la igualdad: Convocadas por la Secretaría de Estado de Exteriores para la implementación de la Resolución 1325 de la ONU.
- l. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades²⁶: confección de los documentos a este respecto de cumplimiento de objetivos por parte de la Guardia Civil.

²⁵ La primera fue instalada en la Comandancia de Santander. A esta, le siguieron dos en el aeropuerto de Barajas (T2 y T4).

²⁶ En adelante PEIO.



- m. Adhesión al Pacto de Estado Contra la Violencia de Género.
- n. Coordinación con la Unidad de Igualdad del Ministerio del Interior.
- o. Colaboración con otras Instituciones en materia de igualdad, tal y como sucede con el Instituto de la Mujer para numerosas iniciativas orientadas a dar visibilidad a las mujeres guardias civiles.
- p. Participación activa en las jornadas de igualdad organizadas por otras instituciones u organismos: Policía Nacional, Instituto Nacional de Administración Pública²⁷, Patrimonio, etc.
- q. Impulsar la presentación de la Guardia Civil como una opción profesional para las mujeres.
- r. Difusión de las iniciativas del Cuerpo en materia de igualdad en los medios de comunicación.

De entre las citadas vamos a detenernos en analizar, por considerarlas las de mayor relevancia, las acciones referidas a la difusión de la cultura de la igualdad, la que aborda el tema del absentismo laboral, los protocolos adoptados para la prevención y erradicación del acoso sexual y creación y aplicación de la guía de uso de lenguaje no sexista en la Guardia Civil.

Difusión de la cultura de igualdad en la Guardia Civil

La difusión de la cultura de la igualdad a nivel interno se viene llevando a cabo a través de la realización anual de las Jornadas de igualdad en la Guardia Civil que se organizan en colaboración con el *Instituto Universitario de Investigación sobre Seguridad Interior*²⁸. En el presente año 2020 se han

²⁷ En adelante INAP.

²⁸ En adelante IUISI



celebrado las VII jornadas de “Igualdad de oportunidades en la Guardia Civil: Beijing+25, MPS +20” en la sede de la Dirección General del Cuerpo en Madrid. Coincidiendo en el tiempo con el nombramiento de la primera mujer al frente del Instituto Armado como directora general de la Guardia Civil, María Gámez, junto con la directora del Instituto de la Mujer, Beatriz Gimeno, se encargaron de inaugurar el evento. María Gámez comenzó su intervención asegurando que con este acto la Guardia Civil hace muestra de su compromiso con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Asimismo, hizo hincapié en el hecho de que “vivimos un fuerte movimiento feminista y un impulso a nivel global en los últimos años que es imparable” y a como se han venido produciendo avances que “no hubieran sido posibles, seguramente, sin la Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, que dio lugar a la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. Una hoja de ruta a favor del empoderamiento de las mujeres y las niñas que fijó 12 estrategias o ámbitos de actuación, tanto de los Gobiernos como de la sociedad civil, para derribar obstáculos y propiciar el avance en igualdad de hombres y mujeres²⁹”.

Como resulta conocido, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer se celebró en Beijing en 1995. Esta Conferencia supuso un importante punto de inflexión en la agenda internacional de igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada unánimemente por 189 países, se configuró como un programa a favor del empoderamiento de la mujer y para su elaboración se tuvo como referencia el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de

²⁹ Intervención de la DGGC en la apertura de las VII Jornadas de “Igualdad de oportunidades en la Guardia Civil: Beijing+25, MPS +20” celebradas en la sede de la DGGC en Madrid el día 6 de marzo de 2020.





Beijing establece objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas fundamentales.

Con esta jornada se ha pretendido hacer un balance de los avances conseguidos en el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género, y de las estrategias que se están poniendo en marcha para afrontar los desafíos y lograr cumplir los objetivos marcados desde la celebración de esa IV Conferencia. Para ello, se ha dado a conocer los progresos obtenidos en el ámbito del trabajo a nivel internacional, así como los avances en materia de Agenda MPS (proyecto Mujeres, Paz y Seguridad: por una Agenda eficaz y sostenida) y las diferentes estrategias e iniciativas puestas en práctica por las diversas policías que dependen de las diferentes administraciones (estatal, autonómica y local) así como por el Ministerio de Defensa.

Aunque durante su ponencia María Gámez hizo referencia a la oportunidad que se presentaba con las jornadas de conocer los hitos en materia de igualdad dentro de la Guardia Civil, está claro de que, con el tiempo que lleva en el cargo no conoce -y probablemente conocerá- lo que la jerarquía de la Guardia Civil quiere que vea, no bajando nunca hasta el nivel de base para conocer las realidades y penurias, no solo en lo que a materia de igualdad de género y conciliación se refiere, que viven día a día las y los guardias civiles en sus Unidades, donde todavía hay un fuerte sesgo de masculinización y de actitudes machistas, dicho sea de paso³⁰.

³⁰ Son muchas y muchos quienes esperan que el nombramiento de una mujer como Directora General de la Guardia Civil sirva para traer cambios sustanciales en materia de género y conciliación de la vida laboral y personal, amén de la defensa de otros derechos que se están viendo abiertamente atacados tras el proceso de remilitarización de la Guardia Civil que se inició con la llegada de Mariano Rajoy a la presidencia del gobierno en 2011 y que aún no ha sido frenado.



A lo largo de su exposición María Gámez dio unos datos significativos de la situación actual de la mujer dentro de la Guardia Civil, dentro de la cual actualmente hay 5.840 mujeres, menos del 8% de los 76.600 efectivos del Cuerpo. Resulta a todas luces claro que este es un número insuficiente que debe crecer, al igual que debe aumentar la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad más altos porque a medida que se asciende de empleo y escala, las mujeres son aún menos.

En este aspecto, María Gámez puntualizó que hay que seguir trabajando en este ámbito hasta que las mujeres conformen una masa crítica dentro la Institución. Para lograr dicho objetivo la Directora General fiaba el futuro a la correcta aplicación del Primer Plan de Igualdad de la Guardia Civil –en vigor desde julio de 2019– y a que el futuro de la Guardia Civil pasa por ser reflejo de la sociedad a la que sirve, siendo obligado el avanzar en la consecución de la igualdad dentro de los diferentes ámbitos que integran la institución, para convertirse también en un referente para la propia ciudadanía a fin, que las personas la vean como una institución semejante y cercana a ellas, porque es a ellas a quien, en definitiva, sirven y ayudan.

Grupo de Trabajo de Absentismo.

El anterior titular en el cargo, Félix Vicente Azón, ya en el momento mismo de su nombramiento como director general de la Guardia Civil, se comprometió con las asociaciones profesionales a que se llevase a cabo un grupo de trabajo que estudiase el absentismo en esta Institución³¹. El

³¹ En gran parte vinculado al acoso laboral llevado a cabo por los mandos y a las deficientes condiciones laborales. No debe olvidarse que el colectivo de Guardia Civil sufre uno de los mayores índices de suicidio de España; mientras que el Servicio de Psicología se enroca en la defensa de que estos hechos están desligados de la actividad profesional, la mayoría de las asociaciones profesionales de guardias civiles -exceptuadas claro está las que solo acogen en su seno a oficiales- si que ven una clara relación entre suicidios y acoso laboral.



absentismo femenino era doble, porcentualmente hablando, que el masculino y había determinadas Unidades donde la proporción era incluso mayor. Los trabajos comenzaron a llevarse a cabo en 2014 y aún se prolongan en el tiempo, si bien con escasos resultados.

Los trabajos que se vienen realizando utilizan toda una serie de datos, desagregados y analizan por sexos, referentes a personas de baja a lo largo de varios años, en los que se utilizan como variables de estudio la edad, motivos de la baja, si estas han tenido lugar durante los períodos vacacionales de los niños, la existencia de hijos o personas a cargo del personal, el parto y la paternidad. Aunque se espera que el estudio no tarde demasiado en ver la luz, habrá que ver con lupa como se ha llevado a cabo el estudio y la metodología que se está empleando, ya que el estudio se realiza por el Instituto Armado sin la participación de otras instituciones que auditen y verifiquen el método y sistematización de los datos utilizados en el mismo.

Aunque no se puede dar por sentado que se trata de un problema de conciliación, hasta que los resultados del estudio así lo permitan concluir, es más que probable que la Guardia Civil se niegue a reconocer de manera explícita que hay una relación directa causa efecto entre la mala praxis en la aplicación de la normativa de igualdad y conciliación y el absentismo laboral.

Protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual en el ámbito de la Guardia Civil.

El acoso, por sus devastadores efectos, se configura como uno de los obstáculos más graves para la integración de las mujeres en el ámbito castrense, por ser invasor, continuo y desmoralizador³². Además, considera

³² Sobre estos aspectos véase: <http://www.observatoriodelavidamilitar.es/informes.html>
También: https://www.defensa.gob.es/gabinete/notasPrensa/2015/11/DGC-151120-protocolo-acoso-fas.html?__locale=es



que su consecuencia más dramática, a nivel institucional, es que degrada la lealtad institucional y socava los valores propiamente militares. Para el general Gonzalo Jar, la relación que suele establecerse en este tipo de comportamientos es la de abuso de poder y dominación masculina que ha caracterizado la convivencia entre mujeres y hombres.

Es preciso aclarar que no es lo mismo el acoso sexual que el acoso por razón de sexo. Aunque esta segunda tipología también se da, vamos a centrarnos en analizar aquí el acoso sexual por considerarlo un tema altamente pernicioso para la consecución de la igualdad real en el ámbito de la Guardia Civil.

El artículo 7 de la L.O. 3/2007, establece que *“constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*. Por su parte, *“constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*. Ambos tipos de acoso se consideran conductas discriminatorias.

También añade que *“el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”*. Este artículo obliga a las empresas a *“promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias”*.

A fin de proteger a las víctimas, el artículo 13 de la citada ley orgánica señala que *“en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de*



sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad”.

La Guardia Civil creó un Protocolo específico para erradicar las conductas a las que nos venimos refiriendo a fin de dar cumplimiento a la obligación que se establecía en el citado art.7 L.O. 3/2007. La norma que regula la protección frente al acoso en el ámbito del Instituto Armado es la Resolución de 8 de abril de 2013, del director general de la Guardia Civil, por la que se aprueba el Protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil.

Con esta norma de carácter interno, la Guardia Civil establece un compendio de medidas adicionales orientadas, específicamente, a tratar los dos aspectos más relevantes que rodean las situaciones de acoso laboral o sexual: la prevención y su posterior tratamiento, en caso de producirse. Pese a ello, como en otros tantos aspectos, la norma no se cumple y no se paran de producir denuncias públicas por parte de las diferentes asociaciones profesionales en este sentido³³

³³ Sobre la inactividad y la ocultación de datos referentes a las denuncias internas relacionadas con diferentes denuncias por acoso sexual dentro de la Guardia Civil véase:

<https://www.elperiodico.com/es/economia/20180307/mujeres-guardia-civil-discriminacion-acoso-sexual-6673549>

https://www.infolibre.es/noticias/politica/2018/03/07/la_guardia_civil_archiva_de_sus_actuaciones_contra_acoso_laboral_sexual_80154_1012.html

<https://www.publico.es/politica/acosador-lleva-uniforme-policia-guardia-civil-investigacion-cuatro-denuncias-internas.html>

https://www.augc.org/actualidad/areas/area-de-la-mujer/los-estragos-del-acoso-sexual-y-laboral-en-la-guardia-civil_12492_102.html



Este protocolo establece, por una parte, todo un elenco de medidas organizativas orientadas a la prevención -tanto de aplicación individual como organizacional-, que ayudan a evitar la aparición de conductas relacionadas con el acoso, así como de elementos potenciadores para la ejecución de estas medidas; por otra parte, establece un procedimiento de actuación a seguir en situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso, que favorezca la erradicación de las mismas, minimice posibles daños a la víctima y depure las correspondientes responsabilidades³⁴.

Lo más novedoso de esta norma es la instauración de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, para canalizar las denuncias que puedan producirse dentro de la Guardia Civil³⁵.

Igualmente, con la finalidad de dar una mayor y más completa protección a las víctimas de estas situaciones, el protocolo prevé que

<https://www.elboletin.com/noticia/158280/nacional/el-acoso-sexual-en-la-guardia-civil-no-se-denuncia-porque-las-victimas-se-sienten-indefensas-segun-la-augc.html>

³⁴ Sobre este particular véase:

https://elpais.com/politica/2019/05/28/actualidad/1559070976_510371.html

<https://www.lagacetadesalamanca.es/hemeroteca/destituyen-sargento-acusado-abusos-sexuales-continuados-guardia-civil-base-EEGS180073>

<https://www.iberley.es/noticias/anos-condena-guardia-civil-delito-acoso-sexual-lesiones-psiquicas-27138>

³⁵ Además del Reglamento y del I Plan de Igualdad de Género de la Guardia Civil citados en el texto, véase:

<https://www.boe.es/boe/dias/2017/09/14/pdfs/BOE-A-2017-10517.pdf>

<https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/seguridad/guardia-civil-creara-figura-asesor-confidencial-acoso-sexual/20190628121339127386.html>



cualquier componente del Instituto Armado que tenga conocimiento u observe hechos que pudieran constituir faltas imputables a miembros del mismo, de superior o inferior empleo, deberá formular parte a la autoridad o mando que tenga competencia para conocer la presunta falta observada (la única que no tiene obligación de hacerlo, según el protocolo, es la propia víctima). Así, el protocolo incrementa las posibles vías a través de las que se podrá tener conocimiento de un hecho de estas características, permitiendo que cualquier guardia civil lo denuncie.

En lo que a asistencia sanitaria se refiere, por parte del Servicio de Psicología de la Guardia Civil se han llevado a cabo diversas iniciativas y actividades tendentes a aumentar el grado de conocimiento y sensibilización en materias relacionadas con el acoso laboral y sexual, la violencia de género y otras de violencia contra la mujer, consistentes en acciones, de entre las que podemos destacar las siguientes:

- a. La elaboración y publicación de la Guía básica de Primeros Auxilios en violencia de género (de acceso restringido para personal de la Guardia Civil a través de intranet corporativa), dirigida dar a conocer entre las y los guardias civiles la forma de actuación de todo el personal que tiene que intervenir en los primeros momentos en un caso de violencia de género, siendo también aplicables sus recomendaciones para la atención de otros tipos de violencia, tal y como puede ser el acoso sexual.
- b. La participación en la elaboración de la Guía divulgativa sobre Acoso Laboral y Sexual en la Guardia Civil, accesible para las y los guardias civiles a través de la ya citada intranet.

Igualmente, con ocasión de la impartición de *Talleres de motivación para jefes, oficiales y suboficiales* y de *Manejo de incidentes en situaciones del servicio para personal de la escala de cabos y guardias civiles*, se trató el



Protocolo sobre actuaciones ante el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil.

Pero, mucho antes de que se creara el Protocolo de Acoso de la Guardia Civil, el general Gonzalo Jar (2009) ya consideraba una cuestión crítica que: “la instancia encargada de resolver las denuncias debe gozar de la total confianza del personal sometido al acoso, para que puedan acudir a la misma sin ningún temor”. Asimismo, mantuvo que “una política adecuada contra el acoso sexual no solo beneficia a las mujeres, sino que sirve a los intereses generales de la misma, pues influye en la cultura organizativa, de cara a que puedan ser evaluadas por sus conocimientos y aptitudes, por su condición de trabajadoras y no por la de mujeres, previene tensiones y frustraciones en el personal femenino y evita absentismo por enfermedad y, sobre todo, abandonos de las acosadas”.

Guía de uso no sexista del lenguaje en la Guardia Civil.

El Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó el 21 de febrero de 1990 una Recomendación³⁶ sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje. En esta recomendación se considera que la igualdad de la mujer y del hombre se inscribe en el marco de los ideales y principios de su patrimonio común. Comprobando, no obstante, que la implantación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se encuentra aún con obstáculos, especialmente de tipo cultural y social, subraya el papel fundamental que

³⁶ Recomendación R (90) 4 sobre eliminación del sexismo en el lenguaje aprobada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 21 de febrero de 1990.



cumple el lenguaje en la formación de la identidad social de los individuos y la interacción existente entre lenguaje y actitudes sociales.

Este comité se manifestaba convencido de que el sexismo se refleja en el lenguaje utilizado en la mayor parte de los Estados miembros, hecho este que mantiene la predominancia de lo masculino sobre lo femenino en una actitud claramente androcentrista, y que esta circunstancia constituye un estorbo al proceso de consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Además, se hacía hincapié en que el empleo del género masculino para designar a las personas de ambos sexos provoca, en el contexto de la sociedad actual, incertidumbre respecto a las personas, hombres o mujeres, de que se habla. Por todo ello, se recomendaba ya a los gobiernos de los estados miembros que fomentasen el empleo de un lenguaje que reflejara el principio de igualdad entre mujeres y hombres, adoptándose a tal finalidad cualquier medida que considerasen útil para ello. Se proponían entonces tres vías no excluyentes entre sí:

1. Promover la utilización, en la medida de lo posible, de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de la mujer en la sociedad, tal como ocurre con el hombre en la práctica lingüística actual.
2. Hacer que la terminología empleada en los textos jurídicos, la administración pública y la educación esté en armonía con el principio de igualdad de sexos.
3. Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.



El Primer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990)³⁷, presentado al Consejo de Ministros en septiembre de 1987, suponía una estrategia política para mejorar la situación social de las mujeres a través de 120 medidas agrupadas en seis áreas: Igualdad en el ordenamiento jurídico; Familia y protección social; Educación y cultura; Empleo y relaciones laborales; Salud; Cooperación internacional y asociacionismo. Este primer plan se hizo siguiendo el modelo de los programas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Comunidad Europea, a la que España se incorporó en 1986. Los estudios realizados en este tiempo fueron el fundamento de las medidas de acción propuestas en el primer plan. En él se recoge ya, entre sus actuaciones, la revisión de los diferentes textos reglamentarios para evitar usos y expresiones que refuercen actitudes de desigualdad hacia las mujeres.

En este sentido, por citar un ejemplo práctico, y ya con el Segundo Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1993-1995) nos encontramos ya con que la Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición femenina o masculina de quienes los obtengan.

Por su parte, el apartado 11 del artículo 14 de la L.O. 3/2007, por su parte, establece como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Actualmente en la Guardia Civil hay un documento aprobado en noviembre de 2017 en el seno del Comité para la Igualdad, la Guía de uso no

³⁷ Véase: <http://www.inmujer.gob.es/elinstituto/historia/home.htm>



sexista del lenguaje en la Guardia Civil³⁸, que está permitiendo adecuar el lenguaje utilizado en la normativa interna y en los comunicados oficiales a la situación actual de presencia de mujeres y hombres.

Y es que la manera en que nos expresamos determina cómo pensamos, por eso es importante el uso de lenguaje no sexista como una de las herramientas utilizadas para la integración de la igualdad en nuestra realidad social. Por suerte, aun con alguna reticencia, este si que es uno de los aspectos que se están respetando por la mayoría de quienes componemos esta institución.

Una mirada hacia el futuro: retos y objetivos a abordar

El artículo 15 de la L.O. 3/2007 establece que “*el principio de igualdad informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos*”. Además, da un claro mandato a las Administraciones Públicas que lo integren, a que, de forma activa, se impliquen en la adopción y ejecución de las disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el conjunto de todas sus actividades.

Consideramos que son cinco los elementos clave de la Transversalidad de Género:

³⁸ Véase:

http://www.interior.gob.es/prensa/noticias/-/asset_publisher/GHU8Ap6ztgsg/content/id/7997957

https://www.augc.org/actualidad/areas/area-de-la-mujer/augc-celebra-que-por-fin-exista-una-guia-para-el-uso-de-lenguaje-no-sexista-en-la-guardia-civil-tal-y-como-reclamaba-desde-hace-anos_13295_102.html



1. Colocar la igualdad en el centro de las políticas públicas e institucionales.
2. Compromiso y asunción de responsabilidades por parte de los diferentes actores.
3. Formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
4. Participación de todos los agentes sociales que se puedan implicar.
5. Implantar metodologías con perspectiva de género de manera generalizada.

Teniendo esto mismo en consideración, pensamos que la puesta en funcionamiento de medidas orientadas a garantizar la transversalidad de género es el mayor de los retos a los que se enfrenta hoy por hoy la Guardia Civil; esto es, que la transversalidad sea realmente el centro de todas las decisiones que se tomen en el seno de la institución. Para ello es fundamental la implicación sincera y seria de la quienes componen la jerarquía más alta dentro del Instituto Armado y que esa implicación se traslade de manera fehaciente al resto de los escalones que componen la Guardia Civil. De otra forma, no será posible llevar a efecto este cambio tan profundo en la cultura institucional de una entidad fuertemente conservadora e inmovilista como es la Guardia Civil.

Además, tal y como apuntábamos en el epígrafe respectivo, aún está pendiente el estudio a fondo, serio y auditado por entidades externas de las causas reales que están originando las actuales tasas de absentismo laboral, así como las medidas que habrán de implementarse para corregirla.

Junto a esto, debe de potenciarse aún más el convenio con el Instituto de la Mujer, buscando incrementar y mejorar los cursos sobre igualdad de género desde sus diferentes enfoques –para todas las escalas–, buscando no



solo la implicación efectiva de las guardias civiles, sino también, como parte importante, la participación de sus compañeros de género masculino.

Por otra parte, y también en el marco de la colaboración con el IMIO, se tiene previsto continuar con las ediciones del curso virtual de igualdad para Fuerzas y cuerpos de Seguridad a fin de poner a disposición del personal interesado herramientas formativas en igualdad de género. Esta formación tiene como fin contribuir al apoyo y la consolidación de las dinámicas de transformación social en lo que al ámbito de los diferentes cuerpos policiales se refiere, pretendiéndose con ello a que el aprendizaje sirva a las personas, la institución y a la propia sociedad.

Incrementar el número de efectivos femeninos del Cuerpo que prestan servicio en misiones en el exterior es otro punto a mejorar para cumplir con los compromisos adquiridos por España en el seno de la ONU y con otras instituciones de defensa supranacionales.

En lo que a las Jornadas de Igualdad en la Guardia Civil se refiere, esperamos que sigan realizándose y dándose mayor difusión a las mismas, ya que hasta el momento estas han estado demasiado institucionalizadas y poco abiertas a la participación de críticos con el sistema imperante; este punto se presenta como un verdadero reto.

En este sentido, el pasado día 09 de marzo de 2020, durante una visita realizada a la Academia de Suboficiales y Guardias de Baeza, la directora general de la Guardia Civil, María Gámez, ha manifestado que no hay barreras para las mujeres ni en la Guardia Civil ni en el resto de ámbitos de la sociedad. En un acto celebrado ese mismo día en la Subdelegación del Gobierno de Jaén con motivo del Día Internacional de la Mujer, Gámez ha explicado que es perentorio mirar hacia el futuro sin poner límites a las políticas y acciones orientadas a la consecución de la igualdad, y ha



recordado que las mujeres ya están presentes en prácticamente todas las unidades de la Guardia Civil.

La directora general de la Guardia Civil incidió sobre la necesidad de aumentar la presencia de mujeres en el Instituto Armado, especialmente en puestos de responsabilidad. En ese sentido, ha hecho hincapié en los beneficios de las acciones llevadas ya a cabo desde la Guardia Civil como la creación del Comité para la Igualdad Real y Efectiva de Mujeres y Hombres de la Guardia Civil (2014), la puesta en marcha del Área de Mujeres e Igualdad (2018) o la presentación del Plan de Igualdad (2019).

Para María Gámez, actos como el que se ha celebrado hoy a favor de la igualdad deben servir para transmitir una imagen de unión y coordinación en los que no haya titubeos ni medias tintas ante la desigualdad de las mujeres.

Durante su visita a la academia, Gámez pronunció una conferencia ante los 2.038 alumnos que actualmente se encuentran cursando estudios allí en la que el tema de la igualdad de género fue uno de los ejes sobre los que se desarrolló. En esta 125^o promoción hay un total de 331 mujeres que se forman para ser guardias civiles, una cifra que supone un 16,24%, el mayor porcentaje de acceso femenino en la historia de la Guardia Civil³⁹.

A modo de conclusión

Es de sobra conocido y queda patente en cada uno de los artículos y monografías consultadas que los estereotipos de género, que actúan de barrera para la integración de las mujeres en cualquier colectivo, no tienen base científica y solo se sustentan por las resistencias que vienen ejerciendo

³⁹ La edad media de estos guardias alumnos de esta 125^o promoción es de 28 años. De ellos hay un 40,78% de titulados universitarios. La mayoría de ellos residen en Andalucía, seguidos de Madrid y la Comunidad Valenciana (Fuente: Intranet Guardia Civil).



ciertos grupos de hombres con interés en que no se produzcan cambios sustanciales orientados a la integración e igualdad plena de las mujeres en las estructuras sociales. De hecho, esa obligatoriedad que tienen las mujeres de demostrar su valía está relacionada con los estereotipos de género prevalentes en nuestra sociedad. Esto lleva a relacionar íntimamente el hecho de que, desde esta concepción androcentrista, tener que demostrar su valía presupone la falta de esta por parte de la mujer.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que son cinco las herramientas que se precisan para potenciar el principio de igualdad en la Guardia Civil: la formación permanente, continua, en materia de igualdad entre mujeres y hombres; las evaluaciones y memorias de impacto de género, procurando que estas sean realmente objetivas con la situación y, a ser posible auditadas por organismos externos y ajenos al Ministerio del Interior; progresiva intensificación y vigilancia de la utilización de lenguaje no sexista, con periódicos diagnósticos de situación al respecto; y mejora y avances constantes en lo que a la implementación del plan de igualdad se refiere.

Pese a todas las críticas vertidas en el presente trabajo hemos de reconocer los numerosos esfuerzos de adaptación que está realizando la Guardia Civil y su firme propósito de establecer la Igualdad en su seno, si bien estos se están viendo impulsados por fuerzas externas que están obligando a moverse en este sentido a las jerarquías militares del Instituto Armado; todos ellos son muestra de la necesidad de transformar una institución tal vez demasiado aferrada a un conservadurismo justificado en el mantenimiento de unos valores y tradiciones que están obligadas a ir adaptándose a los tiempos, a las necesidades y a las exigencias de la sociedad española y de la europea en general. Solo el tiempo nos dirá si todo queda en papel mojado y simple imagen de cara a la galería o si se consiguen avances efectivos, reales, en igualdad de género. Si se producen, toda la sociedad española saldrá ganando con el cambio.



Siendo conscientes de la importancia de los esfuerzos realizados y del recorrido ya efectuado, de que la dificultad estriba en que lo ya iniciado no encuentre freno alguno -pese a los obstáculos que irán apareciendo-, hemos de seguir exigiendo desde nuestras asociaciones profesionales de carácter progresista la implementación de continuas medidas tendentes a mejorar la situación de la mujer dentro de la Guardia Civil, a fin de conseguir que se integre el principio de igualdad de forma transversal en la Guardia Civil tal y como se viene demandando desde cada vez más sectores de la sociedad española. Para ello, el Instituto Armado deberá poner todos los medios a su alcance.

BIBLIOGRAFIA

CAREAGA, Gloria (2003). "Aproximaciones para el estudio de la diversidad sexual". *Sexología y sociedad*. Vol. 9, núm. 23. Págs. 10-13.

JAR, Gonzalo (Coord.) (2009). *La Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (20 años en la Guardia Civil)*. Actas del XXI Seminario "Duque de Ahumada", Ministerio del Interior

LOMBARDO, Enmanuela (2003). "El Mainstreaming de Género en la Unión Europea". *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Vol. 10-15, Mayo-Diciembre 2003. Págs. 6-11

MORENO, Cristina y GIL, Silvia (2018 a). "Las mujeres en la Guardia Civil: aspectos normativos (desde las matronas a la actualidad)". *Cuadernos de la Guardia Civil. Revista de Seguridad Pública*. 3ª Época. Págs. 38-58



MORENO, Cristina y GIL, Silvia (2018 a). "La igualdad entre mujeres y hombres en la Guardia Civil". *Cuadernos de la Guardia Civil. Revista de Seguridad Pública*. 3ª Época. Págs. 59-73.

PARRILLA Antonio (1991). "La mujer en la Guardia Civil: diferencias significativas" (Inédito)

STIEGLER, Bárbara (2003). *Género, poder y política*. Edición online. [Consultado el 25 de enero de 2020]. URLs: <http://library.fes.de/fulltext/iez/01658a.htm> y <http://library.fes.de/fulltext/iez/01658b.htm>

STIEGLER, Bárbara y GERBER Elisabet (2009). *Género y poder. El significado del género en los más altos cargos políticos: los casos de Alemania, Chile, Argentina y España*. Fundación Friedrich Ebert. Edición online. [Consultado el 26 de febrero de 2020]. URL: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKEwjyuyShY3oAhV4A2MBHR3qDCYQFjAEegQIBBAB&url=http%3A%2F%2Fdianamaffia.com.ar%2Farchivos%2FG%25C3%25A9nero-y-Poder..pdf&usg=AOvVaw0oH-sTwx4Q2-LoXfWGSyTv>

VV.AA. (2007). *Protocolo de Implantación de mainstreaming de género*. CALIOPE. Calidad e Igualdad de Oportunidades en el Empleo Público. Instituto de la Mujer. Madrid. Edición online. [Consultado el 19 de enero de 2020]. URL: http://www.fundacionmujeres.es/documents/view/protocolo_de_implantacion_del_mainstreaming_de_genero_en_la_administracion_publica.html

VV.AA. *Consejo de Europa Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023* Edición online. [Consultado el 12 de febrero de 2020]. URL: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=2ahUKEwil5fGbpo3oAhUR3IUUKHaUfC7oQFjAFegQIAxAB&url=https%3A%2F>





%2Frm.coe.int%2Festrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es
msg%2F16808ac960Una&usg=AOvVaw2FBRMbtrNdeS_RoZwWDM9y

WEBGRAFIA

https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/indi_genero.html

<https://www.guardiacivil.es/es/servicios/index.html>

<http://www.inmujer.gob.es/home.htm>

https://www.defensa.gob.es/gabinete/notasPrensa/2015/11/DGC-151120-protocolo-acoso-fas.html?__locale=es

<http://www.observatoriodelavidamilitar.es/informes.html>

Historia Digital, XXI, 38, (2021). ISSN 1695-6214

© Lorenzo Silva Ortiz, 2021

